

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม



สารนิพนธ์
ของ
จุฑาทิพย์ วรรณลักษณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม

ธันวาคม 2559

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม

ธันวาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม



บทคัดย่อ
ของ
จุฬาทิพย์ วรณลักษณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม
ธันวาคม 2559

จุฑาทิพย์ วรรณลักษณ์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม*.

สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการองค์การเภสัชกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหญิง พุ่มทอง.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์การเภสัชกรรม จำนวน 348 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงมีนาคม 2559 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent t-test และ One way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิจัยผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นชาย อายุเฉลี่ย 36.50 ± 9.85 ปี ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสดระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาท ส่วนด้านการทำงาน ร้อยละ 54 ทำงานในกลุ่มงานผลิต คิดค้น ร้อยละ 70 มีสถานภาพเป็นพนักงาน และอายุงานเฉลี่ยประมาณ 11 ปี คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมโดยรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง (3.46 ± 0.33) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดจัดอยู่ในระดับสูง (3.68 ± 0.48) ซึ่งมีเพียงด้านเดียวเท่านั้น ในขณะที่อีก 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.26 ± 0.99) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตคือ ด้านกลุ่มงาน และสถานภาพการจ้างงาน ซึ่งพบว่ามี ความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ การจัดวางกลองรับความคิดให้หลายจุดในองค์การเภสัชกรรม การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของพนักงาน การจัดสวัสดิการด้านการดูแลเด็กเล็กสำหรับพนักงาน และจัดสวัสดิการหอพักสำหรับพนักงานที่ทำงานเป็นกะ

QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES OF THE GOVERNMENT PHARMACEUTICAL
ORGANIZATION



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration degree in Pharmacy Organization Management
at Srinakharinwirot University

December 2016

Jutatip Wannalak. (2016). *Quality of work life of employees of the Government*

Pharmaceutical Organization. Master's Project, M.B.A. (Pharmacy Organization Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assistant Professor Dr. Somying Puntong.

The purpose of this research is to determine the employees' quality of work life in the government pharmaceutical organization (GPO) and the factors that affect their quality of work life. Participants consisted of three hundred and forty eight staff members. Data was collected with a self-administered questionnaire between February and March, 2016. The data was analyzed using descriptive statistics and inferential statistics (Independent t-test and ANOVA) to compare the difference of the quality of work life among the factors.

The results found that more than fifty percent of participants were male, with an average age at 36.50 ± 9.85 years old. The majority of participants were single, had an educational level of less than bachelor's degree, and a salary between 10,000 and 20,000 THB per month. In terms of position at the GPO, 54% worked on production line, 70% were general employees, and had been working in GPO about 11 years. The overall quality of work life of GPO staff was at a moderate level (3.46 ± 0.33). According to the dimensions, the result revealed that the highest average score was the work life balance (3.68 ± 0.48). This was rated at the high level, while others were at the moderate level. The social relevance of work dimension was the lowest score (3.26 ± 0.99). The factors that affected to quality of work life were and work groups, which It was found that there were statistically significance differences among the work groups and employee status ($p < 0.05$).

Some further suggestions based on this research included the following: creating some activities to give opportunities for sharing employees' opinions, providing child care for the children of the staff members, arranging an accommodation for shift work.

สารนิพนธ์
เรื่อง
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
ของ
จุฬาทิพย์ วรรณลักษณ์

ได้รับการอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จัตตชัย เอกปัญญาสกุล)
วันที่ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหญิง พุ่มทอง)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหญิง พุ่มทอง)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณนิภา อภิษฐาภิชชาติ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรี ดวงจันทร์)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหญิง พุ่มทอง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาในการทำวิจัยตลอดทั้งโครงการจนสำเร็จเป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ในโอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเหล่าคณาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหญิง พุ่มทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณนิภา อภินิษฐาภิชาติ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรี ดวงจันทร์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทั้งการสอบเค้าโครงร่างสารนิพนธ์และการสอบปากเปล่า ซึ่งข้อเสนอแนะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการนำไปปรับปรุงสารนิพนธ์ให้สารนิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายของ องค์การเภสัชกรรม ที่ได้สละเวลาและอำนวยความสะดวกให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากฐานข้อมูลขององค์การตลอดช่วงเวลาที่เข้าไปทำการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ องค์การเภสัชกรรมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการต่อยอดความรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองของผู้วิจัย ตลอดจนขอบขอบคุณคณะเจ้าหน้าที่และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อหลักสูตรทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในด้านการติดต่อประสานงานทำให้การวิจัยราบรื่นเป็นอย่างดี

จุฑาทิพย์ วรรณลักษณ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานในการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	8
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10
ข้อมูลเบื้องต้นขององค์การเภสัชกรรม	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	30
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ข้อมูลทั่วไปของพนักงานองค์การเภสัชกรรม	37
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	51
ความมุ่งหมาย และวิธีดำเนินการวิจัย.....	51
สรุปผลการวิจัย.....	51
อภิปรายผลการวิจัย.....	52
ข้อเสนอแนะ.....	57
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป.....	58
ข้อจำกัดงานวิจัย.....	58
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	64
ภาคผนวก ก	64
ภาคผนวก ข	67
ภาคผนวก ค	74
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	76

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของพนักงานองค์การเภสัชกรรม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน (n=348).....	38
2 จำนวนและร้อยละของพนักงานองค์การเภสัชกรรม จำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ กลุ่มงาน สถานภาพการจ้างงาน และอายุงาน (n=348).....	39
3 จำนวนและร้อยละของพนักงานองค์การเภสัชกรรม แบ่งตามกลุ่มงานและหน่วยงาน....	40
4 จำนวนและร้อยละของพนักงานองค์การเภสัชกรรม แยกตามสภาพการจ้างงาน และรายได้ต่อเดือน.....	41
5 คะแนนคุณภาพชีวิตเฉลี่ยในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมโดยรวม และรายด้าน (n=348).....	42
6 ร้อยละของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเภสัชกรรม แยกตามรายข้อและรายด้าน (n=348).....	43
7 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตโดยรวมแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	46
8 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตโดยรวมแยกตามปัจจัยด้านการทำงาน..	47
9 สรุปผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตโดยรวมรายคู่ ระหว่างกลุ่มงานที่ พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	48
10 สรุปผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตโดยรวมรายคู่ ระหว่าง สถานภาพการจ้างงาน ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	49

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 โครงสร้างการบริหาร รายงานประจำปีองค์การเภสัชกรรม (2558:128).....	26



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์ทุกคนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of life) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นประกอบไปด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน ด้านสังคมและการมีส่วนร่วม ด้านสุขภาพและการดูแลสุขภาพ และด้านการพัฒนาตนเอง (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต; และคนอื่นๆ. 2556: 21; อ้างอิงจาก European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต เนื่องจากเวลาหนึ่งในสามของชีวิตคนส่วนใหญ่แต่ละวันนั้นเป็นเวลาของการทำงาน ซึ่งการทำงานนั้นนอกจากจะนำมาซึ่งค่าตอบแทนแล้วยังเป็นสิ่งสำคัญของความเจริญก้าวหน้าในชีวิตด้วย ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง หากบุคคลนั้นทำงานในองค์กรที่มีความใส่ใจในการดูแลและพัฒนาบุคลากร ย่อมจะทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างเต็มความสามารถ รักองค์กร พร้อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลดีต่อองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังเช่นการศึกษาของ ศรีรัตน์ เหล่าร์ศมีวิวัฒน์ (2555) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่) สรุปไว้ว่าการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่องานที่ทำผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดการรับรู้ และพึงพอใจ บุญแสง ชีระภากร (2533) สรุปไว้ว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรจะช่วยให้ทั้งฝ่ายองค์กรและผู้ปฏิบัติงานต่าง มีความพึงพอใจ อันเป็นผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้การรับรู้ที่ดีของพนักงานยังทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย การศึกษาของ สเตรียร์ (ศิริรัตน์ เหล่าร์ศมีวิวัฒน์. 2555: 3; อ้างอิงจาก Streers. 1997: 46) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลให้อัตราการลาออกของผู้ปฏิบัติงานลดลง ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะเห็นได้ว่าบุคลากรนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร การที่ทำให้เกิดการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากร จะช่วยปรับปรุงศักยภาพ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานเกิดความสนใจในงานมากขึ้น ส่งผลให้การขาดงานและการลาออกลดลงอีกด้วย

องค์การเภสัชกรรม เป็นองค์กรที่ผลิตยาเพื่อสนับสนุนประชาชนไทยทั้งภายในประเทศและประเทศเพื่อนบ้าน มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจในความดูแลของกระทรวงสาธารณสุข จากนโยบายการบริหารบุคคลขององค์การเภสัชกรรม (องค์การเภสัชกรรม. 2558: ออนไลน์) จะเห็นได้

ว่า องค์การเภสัชกรรมตระหนักในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance) ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและปลอดภัย รวมถึงการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการแก่พนักงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการออมและการลงทุน สร้างความมั่นคง ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ที่ผ่านมาการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมของปีตรา ไหว้พรหม (2557) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของบุคลากร สรุปว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากร และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากร โดยมีด้านที่ทำการศึกษา 6 ด้านได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกๆด้านอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ องค์การเภสัชกรรมได้ทำการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานและลูกจ้างองค์การเภสัชกรรมทุกปี เพื่อนำผลไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการ อันเป็นผลประโยชน์ต่อพนักงานทุกคน ผลการสำรวจในปี 2556 พบว่าคะแนนความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานคือ 3.25 จากคะแนนเต็ม 5.00 โดยประเมิน 9 ประเด็น ได้แก่ สัมพันธภาพ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระบบการประเมินผลงาน กระบวนการสื่อสารขององค์กร การพัฒนาบุคลากร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความเจริญก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมการทำงาน ประเด็นที่พนักงานมีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และประเด็นที่พนักงานพึงพอใจน้อยที่สุดคือ สภาพแวดล้อมการทำงาน (การประชุมเสนอแนะนโยบายปีงบประมาณ 2557 และรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2556 ณ ห้องประชุมชั้น 5 อาคารอำนวยการ องค์การเภสัชกรรม) ซึ่งประเด็นเหล่านี้ล้วนเป็นประเด็นหลักที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

จะเห็นได้ว่าการศึกษารื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในกลุ่มพนักงานองค์การเภสัชกรรมที่ผ่านมา นั้น ยังไม่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางให้แผนกที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารนำไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงนโยบาย อันจะเกิดประโยชน์ต่อพนักงานทุกคนเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ความสำคัญของงานวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การเภสัชกรรม สามารถ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมโดยรวมและในแต่ละด้าน โดยสามารถนำประเด็นต่าง ๆ ไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุง เพื่อให้พนักงานองค์การเภสัชกรรมมี คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การเภสัชกรรม จำนวน 2,889 คน (ที่มา: รายงานประจำปีฉบับปี 2556 ข้อมูล ณ วันที่ 27 เมษายน 2557, ข้อมูลปัจจุบัน จำนวน 2,974 คน รายงานประจำปีฉบับปี 2558 ข้อมูล ณ วันที่ 29 มกราคม 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขององค์การเภสัชกรรม ซึ่งผู้วิจัย ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้การเทียบจากตารางของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: Online) กลุ่มตัวอย่างที่อ้างอิงจากตารางคือ 341 คน แต่ เนื่องจากการเก็บแบบสอบถามบางตัวอย่างอาจไม่สมบูรณ์ จึงได้สำรองไว้จำนวน 14 คน รวมเป็น ตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 355 คน และ การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีตามความสะดวก (Convenience sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุ
2. เพศ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยด้านการทำงาน

1. หน่วยงาน
2. สถานภาพการจ้างงาน
3. อายุงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานองค์การเภสัชกรรม หมายถึง บุคคลที่ทำงานในองค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยไม่อยู่ในช่วงที่ทดลองงาน

สถานภาพการจ้างงาน หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ได้แก่ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานต่อสภาพชีวิตในการทำงาน ที่สามารถสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งสามารถวัดได้จาก ความสามารถที่จัดการชีวิตในการทำงานให้เกิดความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ความมีอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจต่อความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังและรู้สึกว่ามีความคุ้มค่าในงานที่ทำ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาโดยสร้างองค์ประกอบให้เกิดความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีต่อเงินเดือนประจำ อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการการรักษาพยาบาล สวัสดิการการศึกษาบุตร สวัสดิการเงินบำเหน็จ ที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตน ความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน พอใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy working condition) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีต่อสถานที่ทำงานที่มีการป้องกันรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเข้มงวด และมีระบบป้องกันวินาศภัย นอกจากสภาพแวดล้อมแล้ว อุปกรณ์ต่างๆและเครื่องมือในการปฏิบัติงานทุกชนิด ควรปลอดภัย เป็นระเบียบอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการพัฒนาความสามารถ (Opportunity to use and develop human capacities) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อโอกาสการใช้ความสามารถ และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า รู้สึกท้าทายในงาน ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว และมีคุณภาพอย่างเต็มความสามารถ

4. ด้านโอกาสสำหรับการเจริญเติบโตของอาชีพ (Opportunity for career growth) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงตำแหน่งความก้าวหน้าที่จะสามารถก้าวไปถึง รวมทั้งการสร้างผลงาน หรือการมอบหมายให้ทำผลงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social integration in the work force) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการทำงานว่ามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริมและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความภูมิใจในการปฏิบัติงานของตน

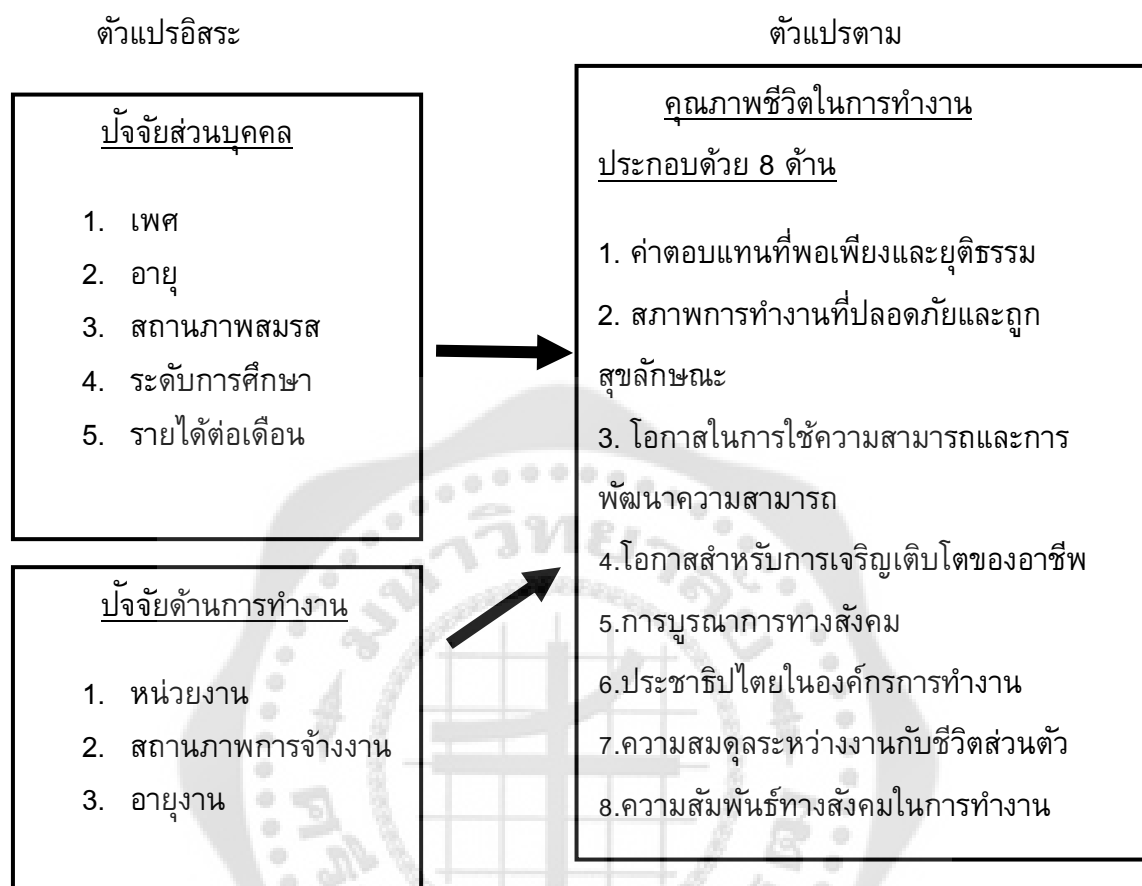
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรการทำงาน (Constitutionalism in the work organisation) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานอย่างเท่าเทียมกันถึงสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and quality of life balance) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับช่วงเวลาปกติของการทำงาน สามารถทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา มีความเหมาะสมกับช่วงเวลาส่วนตัว ครอบครัว เวลาสำหรับสังคม มีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เพียงพอ และภาระงานที่รับผิดชอบทำให้เกิดปัญหาภายในครอบครัว

8. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน (Social relevance of work) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงประโยชน์ขององค์กรต่อชุมชน สังคม ส่งผลให้องค์กรเกิดการยอมรับจากสังคม และพนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม

วัดโดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ผู้ที่ได้คะแนนรวมมีค่าสูงแสดงว่ามีการรับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย

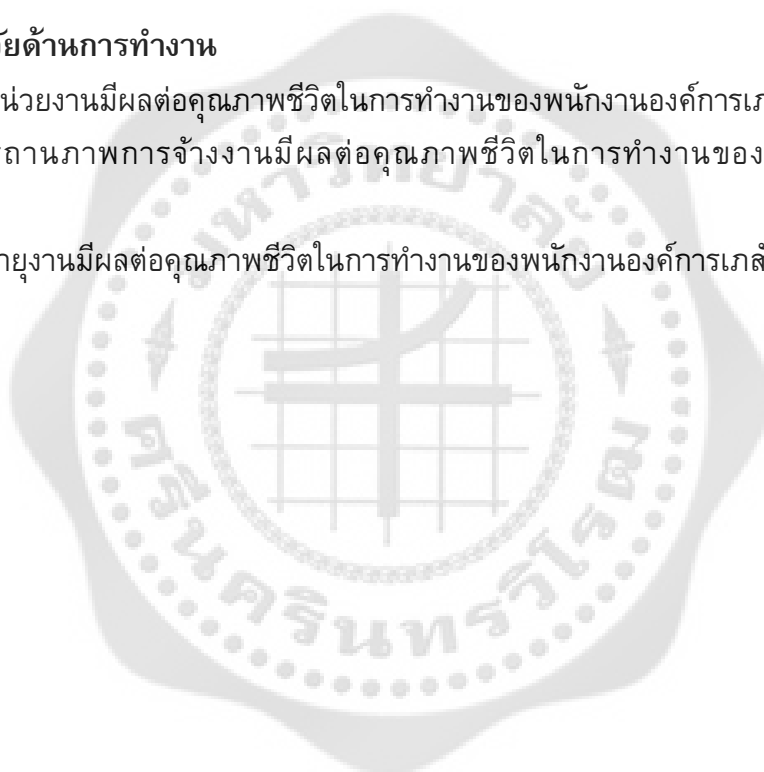
ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ดังสมมติฐานต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
2. อายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
3. สถานภาพสมรสมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
4. ระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
5. รายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ปัจจัยด้านการทำงาน

1. หน่วยงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
2. สถานภาพการจ้างงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
3. อายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาดำรง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอ 4 หัวข้อได้แก่

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ข้อมูลเบื้องต้นขององค์การเภสัชกรรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิต (Quality of life) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ เศรษฐกิจ ครอบครัว การทำงาน สังคมและการมีส่วนร่วม สุขภาพและการดูแลสุขภาพ และการพัฒนาตนเอง (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต; และคนอื่นๆ. 2556: 21; อ้างอิงจาก European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2004) ดังนั้น การมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงหมายถึงการพัฒนาให้เกิดความพึงพอใจ ความสุข ตามความต้องการในองค์ประกอบทุกด้านข้างต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า “การทำงาน” เป็นองค์ประกอบหนึ่งอันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรและผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตแยกเป็น 2 คำ คือ “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะดีเด่นลักษณะประจำตัวบุคคลหรือสิ่งของและ “ชีวิต” หมายถึงความเป็นอยู่ ดังนั้นคุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ของบุคคลหรือเมื่อรวมคำว่า “การทำงาน” เข้าไปด้วยเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงหมายถึงลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีของบุคคล (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554) แต่หากพิจารณาความหมายของ คำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (Quality of Working Life : QWL) มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ ดังตัวอย่าง

สรเสรีญ เตชะบุรพา (2545: 13) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่พนักงานได้มาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

ภคินี โอพาริชาติ (2547: 18) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงานมีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำมีความเป็นอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น

สุทัศน์ มหาเทพ (2547: 9) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กรสิ่งต่างๆที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่างๆที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่างๆในองค์กร รวมถึงการมีกิจกรรมต่างๆ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน ในทุกระดับ ทำให้พนักงานมีความสุขทั้งทางกายและใจ ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2549) ระบุว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสุขทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่น สร้างบรรยากาศที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน ทั้งการพัฒนาทักษะอาชีพและกิจกรรมสันทนาการ เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นย่อมมีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพให้แก่องค์กรได้เพิ่มขึ้น ลดปัญหาพนักงานลาออกและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลขององค์กรลงสำหรับพนักงานนอกจากค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ความสุขในชีวิตการทำงานจะส่งผลดีต่อสุขภาพจิตทำให้คนทำงานสามารถบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวให้ดำเนินควบคู่กันไปกับชีวิตการทำงานได้อย่างสมดุล

ทัศน แสงศักดิ์ (2549: 24) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละคนเป็นวิถีทางและแนวทางในการทำงานเป็นความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงานและสังคมสัมพันธ์

รสนุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550: 15) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร ที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วอลตัน (สุทัศน์ มหาเทพ. 2547: 8; อ้างอิงจาก Walton. 1974: 12) ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

เดวิส (มนพิสุทธิ์ บุญโต. 2554: 10; อ้างอิงจาก Davis. 1997: 3)ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หลุยส์ (ธัญญภัช ขนทรัพย์. 2556: 11; อ้างอิงจาก Louis.1998: 6)ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความสามารถที่จะจัดการชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรจะมีทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คาสิโอ (ธีรินทร์ มะระกานนท์. 2556: 19; อ้างอิงจาก Caiso. 2003)ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมาย 2 ประการคือ 1)ความเท่าเทียมของคุณภาพชีวิตการทำงานกับเงื่อนไขความสำเร็จของการปฏิบัติ เช่นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย สิ่งที่เกี่ยวข้องกับพนักงานสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 2)ความเท่าเทียมกันของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งมีความปลอดภัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ มีความก้าวหน้าและสามารถพัฒนาความสามารถ ซึ่งในด้านนี้จะสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยวัดระดับสูงสุดของความต้องการมนุษย์

ผู้วิจัยสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้ศึกษาจากงานวิจัยต่างๆ เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ การรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานต่อสภาพชีวิตในการทำงาน ที่สามารถสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งสามารถวัดได้จาก ความสามารถที่จัดการชีวิตในการทำงานให้เกิดความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ความมีอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจต่อความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังและรู้สึกว่ามีคุณค่าในงานที่ทำ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาโดยสร้างองค์ประกอบให้เกิดความสุขในการทำงาน

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในส่วนนี้จะนำเสนอทฤษฎี 3 ทฤษฎี ซึ่งได้รับการยอมรับในหลายงานวิจัย คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) (Maslow. 1954) ซึ่งกล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของคน และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีของเฮอริคและแมคคาบี (วไลพร เจริญพร. 2546: 15-16; อ้างอิงจากHerrick; & Maccaby. 1975: 65-57) และทฤษฎีของวอลตัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Maslow. 1954) กล่าวถึงความเชื่อพื้นฐานไว้ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ และถูกจูงใจให้กระทำการเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้นตามลำดับขั้นความต้องการไว้ ดังนี้

2.1.1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการระดับต่ำสุดเกี่ยวกับปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่จะจูงใจให้ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อที่จะได้สิ่งจำเป็นเหล่านี้แต่เมื่อได้มาแล้ว ความต้องการเหล่านี้ก็จะยุติที่จะเป็นตัวจูงใจ (Prime Motivator) อีกต่อไป

2.1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ประกอบด้วยความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย ประโยชน์ที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม

2.1.3 ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม (Social needs) หมายถึง ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการให้กลุ่มคนอื่น ๆ ยอมรับ

2.1.4 ความต้องการความเคารพยกย่อง (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการให้เกิดความเคารพตนเอง (Self-respect) ความต้องการสถานภาพ (Status) ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Prestige) ความต้องการการยกย่องสรรเสริญ ความต้องการตำแหน่งและอำนาจ การที่ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะนำมาซึ่งความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมีความสำคัญในสังคม

2.1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization need) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลผู้นั้นได้ใช้ความสามารถในทุกด้านได้ และเป็นทุกอย่างที่เขาอยากจะเป็นซึ่งแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน สุดแล้วแต่ความสามารถและความต้องการของเขา

จากทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของมาสโลว์ มีรากฐานมาจากความต้องการ ซึ่งลำดับไว้เป็น 5 ระดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็จะมี ความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ แต่ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนไหววิธีการ หรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อลดความตึงเครียดหรือตอบสนองความพึงพอใจนั้น

จากทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของมาสโลว์ เป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ทำให้เข้าใจถึงความต้องการของบุคลากร ซึ่งในการทำงานนั้นพนักงานย่อมมีความต้องการต่าง ๆ ตามลำดับขั้นเช่นกัน เช่น พนักงานมีความต้องการด้านกายภาพที่ดี สะดวกสบาย ได้แก่ มีน้ำดื่มและอาหารที่ถูกสุขอนามัย อันเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน พนักงานต้องการสถานที่ทำงานที่มีการดูแลเรื่องความปลอดภัย พนักงานต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความต้องการสูงสุดที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้หากผู้บริหารหรือองค์กรมีความเข้าใจและสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สำเร็จ ก็จะทำให้เกิดผลของการตอบสนองของความพึงพอใจของพนักงาน

2.2 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนทฤษฎีที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของเฮอริคและแมคคาบีและ ทฤษฎีของวอลตัน โดยสรุปจะพบว่า ทฤษฎีของเฮอริคและแมคคาบี ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมและความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคลพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ และด้านประชาธิปไตยในองค์กร สิทธิเสรีภาพของพนักงานในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งยังไม่ครอบคลุมด้านอื่นๆ ที่สำคัญ เช่น ค่าตอบแทน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการเติบโตของอาชีพ การงาน ในขณะที่ ทฤษฎีของวอลตัน กล่าวถึงองค์ประกอบ 8 มิติ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสสำหรับการเจริญเติบโตของอาชีพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กรการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน จึงทำให้ทฤษฎีของวอลตันได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เพราะมีความครอบคลุมในมิติที่สำคัญ จึงมักถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยจำนวนมาก รวมทั้งในการศึกษาครั้งนี้ด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ทฤษฎีของเฮอริคและแมคคาบี (วไลพร เจริญพร. 2546: 15-16; อ้างอิงจาก Herrick; & Maccaby. 1975: 65-57) อธิบายถึงหลักการสำคัญในการทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1.1 หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) เป็นการตอบสนองของพนักงานที่ต้องลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะพนักงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมต่อลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2.2.1.2 หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้พนักงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของฝ่ายบริหารและพนักงาน และการปันผลกำไรให้นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวความคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ พนักงานควรได้รับการ

แบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้นายจ้างควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของพนักงานและส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

2.2.1.3 หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมด ต้องการให้คนงานมีอิสระได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผน ดำเนินการตามหน้าที่การทำงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของพนักงาน ทั้งในแง่จิตใจและแรงจูงใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

2.2.1.4 หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับหลักเสรีภาพของประชาชนเรื่อง สิทธิของการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำให้ได้เปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุกๆขั้นตอนการทำงาน เพื่อร่วมรับผิดชอบงานของตนเองอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรง

2.2.2 ทฤษฎีของวอลตัน (Sanjeev Kumar Singh. 2008: 24-26) วอลตัน สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1) ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) วอลตันกล่าวไว้ว่า เป็นค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับงานที่ทำและงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย เป็นค่าตอบแทนที่มากกว่าค่าแรงขั้นต่ำ โดยมีความเป็นธรรมและพอเพียง รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ควรจะได้รับ (Sanjeev Kumar Singh. 2008: 24-26) ในประเด็นเรื่องค่าตอบแทน ยังมีนักวิชาการจำนวนมาก ที่กล่าวถึงและสรุปเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ดังเช่น

ออพซาล์และดุนเนทท์ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2531: 191; อ้างอิงจาก Opsahl; & Dunette. 1996: 122) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับเงินที่ใช้เป็นสิ่งล่อใจในการทำงานไว้ 2 ประการคือ 1) เงินอาจเป็นตัวเสริมแรงทั่วไปเงินเกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและ

บางครั้งเงินก็สามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นไปด้วย 2) เงินเป็นตัวลดความวิตกกังวลสำหรับให้ได้มาซึ่งความสมปรารถนาของพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2 ประการคือ เงินถูกใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อให้ได้มาซึ่งความปรารถนาบางอย่าง และความคาดหวังที่จะได้เงินมาเป็นรางวัล เงินจะเป็นสิ่งล่อใจสำหรับบุคคลที่คิดว่าเงินจะนำไปสู่เป้าหมายและจะทำงานหนักขึ้นเพื่อให้ได้เงินมากขึ้น

เสนาะ ตีเขาว์ (2532: 253) ให้แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทนไว้ว่าเงินหรือค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ ทุกคนต้องมีรายได้ให้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตในระดับหนึ่งตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร สร้างขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร หากบุคลากรเห็นว่าอัตราค่าตอบแทนไม่ยุติธรรม จะเกิดความไม่พอใจ และผลการแสดงออกจะกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 107) ให้แนวคิดไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้นสามารถสร้างประโยชน์ให้องค์กรมีประสิทธิผล เนื่องจากช่วยจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมงานกับองค์กรได้ จูงใจให้พนักงานรักและเต็มใจที่จะมาทำงานเป็นประจำ และจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการจ่ายผลตอบแทนว่าประกอบขึ้นด้วยหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 7 ประการด้วยกัน คือ

(1) การจ่ายเพียงพอ (Adequate) หมายถึง การจ่ายสูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพตัวแทนแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมายไว้

(2) จะต้องจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึง การที่จะต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายามความสามารถ ตลอดจนความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและอื่นๆ

(3) จะต้องจ่ายอย่างสมดุล(Balance) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่จะใช้ในรูปแบบอื่นๆอย่างสมเหตุสมผล

(4) การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost effective) หมายถึง การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่สามารถจ่ายได้ด้วย

(5) ต้องมีความมั่นคง (Security) หมายถึง การพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งจะต้องให้การจ่ายที่สัมพันธ์กับความต้องการทางด้านความมั่นคงนี้และความต้องการอื่นๆ

(6) การจ่ายจะต้องสามารถจูงใจได้ (Incentive providing) หมายถึง การจ่ายที่จะต้องมีส่วนจูงใจไปอยู่ด้วยและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

(7) การจ่ายเป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable to the employee) หมายถึง พนักงานจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่าการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผล ทั้งในแง่ของผลประโยชน์ต่อองค์กรและผลประโยชน์ต่อตนเองด้วย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2544: 15-17) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทนไว้ว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตนผลตอบแทนไม่ได้หมายถึงเงินเดือนเพียงอย่างเดียว (Salary) แต่ยังหมายถึงผลตอบแทนในรูปของเงิน (Financial) ในรูปอื่นๆและบริการที่สามารถมองเห็นได้และประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

ภคินี โอพารักชาติ (2546: 31) ให้แนวคิดเกี่ยวกับไว้ว่า ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จของงานซึ่งเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการรับเงินเดือน การขึ้นเงินเดือนรวมถึงสวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมพอเพียงเหมาะสมกับตำแหน่ง ส่งผลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

อีวส์และคัมมิงส์ (รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์. 2551: 31; อ้างอิงจาก Huse; & Cummings. 235-238) ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมคือค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกันจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ค่าตอบแทนในงานวิจัยนี้ จะรวมทั้ง ค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง เงินเดือนประจำ อัตราการขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาและผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) สวัสดิการรักษายาบาล สวัสดิการการศึกษาบุตร สวัสดิการเงินบำเหน็จ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับและเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามสถานะในสังคมของบุคคลและได้รับอย่างความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานและลักษณะของงาน หน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างผลดีต่อการพัฒนาองค์กร

ดังนั้น องค์ประกอบด้านที่ 1 คือ ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) จึงหมายถึง การรับรู้ของพนักงานองค์การเกษตรกรรมที่มีต่อเงินเดือนประจำ อัตราการขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาและผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) สวัสดิการการรักษายาบาล สวัสดิการการศึกษาบุตร สวัสดิการเงินบำเหน็จที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตน ความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน พอใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy working condition) คือ สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยกับหลักมนุษยธรรมและ/หรือกฎหมาย การมีสุขภาพที่ดี ปริมาณงานที่เหมาะสมกับการทำงาน การอ่อนล้าจากการทำงาน รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง และการรบกวนทางสายตา (Sanjeev Kumar Singh. 2008: 24-26) แนวคิดเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนักวิชาการท่านอื่นๆ เช่น

ภคินี โอพารักชาติ (2547: 37) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยเป็นการจัดสิ่งแวดล้อมให้อำนวยความสะดวกสบาย สร้างบรรยากาศที่ดีมีผลต่อความรู้สึกในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และย่อมส่งผล

ต่อพฤติกรรมการแสดงออก การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะรวมไปถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัยอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนของโรงเรียนจะช่วยให้ครูเกิดความสุขสบายใจมีความรักต่อสถานที่ทำงานและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ มีการดูแลรักษาสถานที่ทำงานจนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสถานที่ทำงาน

อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์ (2555: 43) ได้สรุปแนวคิด สภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ การควบคุมสิ่งรบกวนจากกลิ่น เสียง และแสง เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพกายและใจที่ดี เป็นองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

เฮอร์เบอร์ก (รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์. 2551: 26; อ้างอิงจาก Herzberg. 1968: 35) ให้แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมการทำงานของพนักงาน ถ้าจัดไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆทางกายภาพรวมถึงการออกแบบและจัดสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในขณะเดียวกัน บุคคลก็มีความต้องการมีความปลอดภัย ดังนั้น สภาพการทำงานที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีลักษณะที่ต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ไม่ต้องมีชีวิตอย่างหวาดระแวง วิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตรายต่างๆ

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนอกจากจะหมายถึง สถานที่ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย นั่นคือปราศจากอันตราย มีความสะดวกสบาย สะอาด ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ยังรวมถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ อีกด้วย เนื่องจาก องค์การเภสัชกรรมเป็นโรงงานผลิตยา ดังนั้น องค์ประกอบที่ 2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy working condition) จึงหมายถึง การรับรู้ของพนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีต่อสถานที่ทำงานที่สะอาด ปราศจากสิ่งรบกวนและสิ่งที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ มีการป้องกันและการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเข้มงวด ตลอดจนมีระบบป้องกันวินาศภัย นอกจากสภาพแวดล้อมแล้ว ยังหมายถึงความถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย เป็นระเบียบ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3) ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการพัฒนาความสามารถ (Opportunity to use and develop human capacities) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาใช้ความสามารถและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างอิสระ และมีส่วนในการวางแผน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้ดี งานทุกระดับเป็นงานที่มีความสำคัญ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Sanjeev Kumar Singh. 2008: 24-26)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536: 169-171) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญและเกิดประโยชน์ ดังนี้

(1) การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดี นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

(2) การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ บุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีการผิดพลาดในการทำงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย และการพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบงาน และมีวิธีการทำงานตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

(3) การพัฒนาบุคลากร ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

(4) การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ดังนั้น หากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ย่อมทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่วินาทีแรกไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือในการให้คำแนะนำ จะได้มีเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

(5) การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

(6) การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537: 109) กล่าวว่า การเรียนรู้ในงาน สามารถเกิดได้จากประสบการณ์ในงาน (on-the-job experience) ของพนักงานเอง และการสอน (coaching) การมีผู้สอนที่ชำนาญการและมีอำนาจสั่งการด้วยคือ หัวหน้า เป็นวิธีการฝึกอบรมที่สัมฤทธิ์ผลที่สุดวิธีหนึ่ง

นอกจากนี้ รัชฎาภิรัช ขนทรัพย์ (2556: 13) ให้แนวคิดเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถไว้ว่า การให้โอกาสพนักงานได้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้แก่พนักงาน ซึ่งมีหลายวิธีด้วยกันโดยใช้วิธีพัฒนาอาชีพให้แก่พนักงาน (Career Development) เช่น

- การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นการเน้นกิจกรรมของพนักงานแต่ละคนที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกความสำเร็จในอาชีพ

- การจัดการอาชีพ (Career Management) เป็นการเน้นกิจกรรมขององค์กรที่สนับสนุนความเจริญเติบโตในอาชีพให้กับพนักงาน เป็นต้น ส่วนการพัฒนาความสามารถของพนักงานนั้น พนักงานจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) อยู่เสมอ

ทั้งนี้เพื่อความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าขององค์กร วิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงานคือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

จากที่กล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การทำงานของพนักงานในองค์กรมุ่งหวังโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เพื่อจะได้มีตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นและมีชีวิตในการทำงานที่ดี อันมีผลในการสร้างความเจริญก้าวหน้า เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาขึ้นเพื่อประโยชน์ ลดภาระผิดพลาดในการทำงานและการเรียนรู้งาน กระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้ใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานในองค์กรของตนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบด้านที่ 3 คือ โอกาสในการใช้ความสามารถและการพัฒนาความสามารถ (Opportunity to Use and Develop Human Capacities) จึงหมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อโอกาสการใช้ความสามารถและการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกรู้ว่าตนมีคุณค่า รู้สึกท้าทายในงาน ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว และมีคุณภาพอย่างเต็มความสามารถ

4) ด้านโอกาสสำหรับการเจริญเติบโตของอาชีพ (Opportunity for career growth) โอกาสในการเจริญก้าวหน้ามักถูกจำกัดด้วยวุฒิการศึกษาของพนักงาน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วผู้มีการศึกษาสูงมักมีโอกาสมากกว่า โอกาสในอนาคตคือการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและการรักษาความมั่นคงโดยการขยายความรู้ความสามารถและคุณสมบัติของคน จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนากายในองค์กรในสายงานนั้น (Sanjeev Kumar Singh. 2008: 24-26)

องค์ประกอบที่ 4 ด้านโอกาสสำหรับการเจริญเติบโตของอาชีพ (Opportunity for Career Growth) จะหมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงตำแหน่งความก้าวหน้าที่จะสามารถก้าวไปถึง รวมทั้งการสร้างผลงาน หรือการได้รับมอบหมายให้ทำผลงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน หรือ การทำงานร่วมกัน (Social integration in the work force) ในการทำงานนั้น หากปราศจากการแบ่งแยก(Discrimination) และอคติ (Bias) การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับการเปิดกว้างของบุคคล และร่วมมือกันทำงาน จากกลุ่ม รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และการทำลายซึ่งกันและกัน (Sanjeev Kumar Singh. 2008: 24-26)

นอกจากนี้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ไว้ดังนี้

ประไพพร สิงหเดช (2539: 104-106) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันไว้ว่า การทำงานร่วมกันของพนักงานจะต้องมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานนั้น พนักงานสามารถนำหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้คือ สมรวาสธรรม 4 เป็นหลักธรรมที่ใช้เป็นแนวทางการประพฤติตนให้อยู่ร่วมกันในสังคม คือคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ 1) สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์ต่อกันมีความจริงใจ ปราศจากดีต่อกันและปฏิบัติต่อกันตรงไปตรงมา ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ถ้าหากมีความร่วมมือกัน มีความใกล้ชิดกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน มนุษยสัมพันธ์ย่อมเกิดได้ง่าย พนักงานที่มีความซื่อสัตย์จะได้รับความนับถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน 2) ทมะ คือ การข่มใจและหักห้ามใจต่อความโกรธ ความอยากได้ ความหลงกิเลส ซึ่งถือได้ว่าเป็นทางไผ่ดำ การหักห้ามใจไม่ให้ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรมสิ่งที่เป็นความชั่ว ไม่หลงกับลาภยศและไม่ทุจริต โดยทั่วไปคนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด อาจตกเป็นเหยื่อของความอยากและมักทำผิดเพราะความโลภ การรู้จักข่มใจและหักห้ามใจจึงเป็นหนทางในการประสานไมตรี และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทางหนึ่ง 3) ขันติ คือ ความอดทนเมื่อต้องข่มใจบางครั้งก็อาจเกิดการลุ่มเลิกความตั้งใจ ความมานะอดทนจึงเป็นคุณธรรมที่จำเป็น รวมทั้งมีความเพียรพยายาม ซึ่งจะเป็นคุณธรรมที่ควบคู่กันไป ความอดทนเป็นคุณธรรมอันประเสริฐ การอดทนต่อความอยาก ต้องใช้ความพยายามฝึกฝนตนเองจึงจะเกิดได้ 4) จาคะ คือ การบริจาคหรือการให้เป็นคุณธรรมของผู้มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น การให้รวมไปถึงวัตถุสิ่งของ ความรู้ การให้เกียรติและการให้ความเชื่อถือด้วย

สรวงสวรรค์ ต๊ะปินตา (2542: 21) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของพนักงานไว้ว่า การทำงานร่วมกันพนักงานต้องมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับหมู่คณะ โดยใช้การติดต่อสื่อสารถูกต้องเหมาะสม ถูกกาลเทศะเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ร่วมมือช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดความร่วมมือประสานงานเพื่อทำงานให้บรรลุ โดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของบุคคลอื่น ๆ ด้วย

สุทัศน์ มหาเทพ (2547: 19-20) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันว่า การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะทำให้เกิดความ

จริงใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นแบ่งระดับและนอกจากนี้ ยังได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกัน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบที่เป็นทางการ จะมีกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรเป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์

จากการที่กล่าวข้างต้นจะพบว่า การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรนั้น ความสัมพันธ์อาจเป็นทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แต่ควรปราศจากการแบ่งแยกและอคติ มีการเปิดกว้างเพื่อให้เกิดการยอมรับ การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การมีส่วนร่วมช่วยเหลือสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้จึงต้องมีความจริงใจ ซื่อสัตย์ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อดทน อดกลั้น สมานสามัคคี จึงจะทำให้การทำงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Force) จึงหมายถึง การรับรู้ของพนักงานองค์การเกษตรกรรมที่มีต่อการทำงานว่ามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริมและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความภูมิใจในการปฏิบัติงานของตน

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การการทำงาน (Constitutionalism in the work organization) ในที่นี้ วอลตัน สรุปไว้ว่า เป็นการคุ้มครองพนักงานตามรัฐธรรมนูญขององค์กรที่ให้ไว้ถึงระดับความปรารถนาของพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด การปกป้องพนักงานในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล เสรีภาพการพูด การแสดงออก ความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย (Sanjeev Kumar Singh. 2008: 24-26)

บุญแสง ชีระภากร (2533: 11) ให้ความหมายของประชาธิปไตยนี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คนในการทำงานร่วมกัน และจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กรหรือไม่ว่าในกรณีใดๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานการประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน หากมีประชาธิปไตยในการทำงานแล้ว จะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น และกล้าแสดงออก

อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์ (2555: 45) กล่าวว่าบุคลากรย่อมต้องการได้รับความเคารพและรักษาสหสิทธิส่วนบุคคลในเรื่องต่างๆ ทั้งงานและเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัย สรุปความหมายขององค์ประกอบด้านที่ 6 ว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานอย่างเท่าเทียมกันถึงสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and quality of life) โดยในที่นี้ หมายความว่าบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างงาน สิ่งที่ไม่ใช่งานและครอบครัว ซึ่งชีวิตครอบครัวและชีวิตทางสังคมไม่ควรเคร่งเครียดกับงานและงานล่วงเวลา

การทำงานในช่วงที่ไม่เหมาะสม การเดินทางทางธุรกิจ การโอนย้าย วันหยุดพักผ่อน (Sanjeev Kumar Singh. 2008: 24-26)

บุญแสง ชีระภากร (2533: 12) กล่าวว่า การทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวนนอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการสำหรับกิจกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่น หรือสังคมในเรื่องต่างๆ ซึ่งแบ่งชีวิตออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

(1) ชีวิตส่วนตัวเป็นส่วนที่มนุษย์เราทำอะไรให้ตนเองหรือครอบครัว เช่น พักผ่อนหย่อนใจ ออกกำลังกาย โดยคนเรานั้นต้องมีชีวิตส่วนหนึ่งที่เป็นตัวเองและครอบครัวจึงจะถือว่าเป็นชีวิตที่สมบูรณ์

(2) ชีวิตสังคม คนเรานั้นจะใช้ชีวิตทั้งหมดเพื่อส่วนตัวและครอบครัว เพียงอย่างเดียวไม่ได้ เพราะเราไม่สามารถมีชีวิตอยู่ลำพังได้ จำเป็นต้องคบหาสมาคมติดต่อกับผู้อื่นไม่ว่าจะเรื่องใดเรื่องหนึ่งอยู่เสมอ

(3) ชีวิตการทำงาน ผู้ที่ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นโดยสิ้นเชิงโดยไม่มีเวลาเป็นของตนเอง หรือไม่มีเวลาทำงานประกอบอาชีพเลย ก็นับว่ายังเป็นผู้มีชีวิตไม่เต็มสมบูรณ์อยู่ดี ผู้ที่มีชีวิตเต็มสมบูรณ์จำเป็นต้องทำงาน ในที่อาจเป็นงานอดิเรก ซึ่งทำเพื่อความเพลิดเพลินก็ได้

(4) ชีวิตส่วนที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ คนเรานั้นนอกจากมีชีวิตทั้งส่วนตัว สังคมและการทำงานแล้วยังไม่เพียงพอ จำเป็นที่จะต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา ประสบการณ์ของตนเอง การพูดคุย การเข้าฝึกอบรมอาชีพ เป็นต้น

มิลตัน (ภคินี โอพาริกชาติ. 2547: 38; อ้างอิงจาก Motion. 1981: 171) กล่าวว่า การทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาเป็นส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวนนอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการเวลาพักผ่อน

อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์ (2555: 43) ให้ความหมายความสมดุลระหว่างงานกับคุณภาพชีวิตส่วนตัว ดังนี้ บุคลากรสามารถจัดความสมดุล ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับการทำงานกิจกรรมของตนเอง ครอบครัว และสังคมเนื่องจากหากบุคคลนั้นทุ่มเทไปทางใดทางหนึ่งมากเกินไปอาจเกิดผลเสียตามมา

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การใช้ชีวิตในการทำงาน เป็นเพียงส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวสำหรับตนเอง ครอบครัว และสังคม ซึ่งเวลาสำหรับการทำงานควรมีความเหมาะสม และไม่รบกวนเวลาในส่วนอื่นๆ เพื่อให้เกิดความสุข และเป็นประโยชน์ทั้งด้านการทำงานและด้านส่วนตัว อย่างคุ้มค่าและสมดุล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายขององค์ประกอบที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Quality of Life) ไว้ว่าเป็น การรับรู้ของพนักงานองค์กรเกสซกรรมที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับช่วงเวลาปกติของการทำงาน สามารถทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา มีความ

เหมาะสมกับช่วงเวลาส่วนตัว ครอบครัว เวลาสำหรับสังคมและเวลาสำหรับการพักผ่อน รวมทั้งช่วงเวลาที่น่าเบื่อจากความกังวลใจหรือความเครียดจากการทำงาน

8) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน (Social relevance of work)

วอลตัน กล่าวว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงานจะคำนึงถึงความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงานในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานจะเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นถ้างานของเขามีประโยชน์ต่อสังคมและเป็นสิ่งที่เป็นจริง (Sanjeev Kumar Singh. 2008: 24-26)

อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์ (2555: 46) ให้ความหมายความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงานว่าเป็นการรับรู้ว่าการกระทำประโยชน์แก่สังคม สิ่งแวดล้อม และชุมชน เช่น การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ชุมชน การช่วยเหลือผู้ประสบภัย การสนับสนุนการศึกษาโรงเรียนที่ขาดแคลน การกำจัดของเสียก่อนปล่อยสู่แหล่งชุมชน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการยอมรับจากสังคม และทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ ทำให้การดำเนินการต่างๆเป็นไปด้วยดี

ผู้วิจัยสรุปความหมายของ องค์ประกอบด้านที่ 8 ความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน (Social Relevance of Work) ไว้ว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานถึงประโยชน์ขององค์กรต่อชุมชน สังคม ส่งผลให้องค์กรเกิดการยอมรับจากสังคมและพนักงานเกิดความภาคภูมิใจว่างานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่า ทฤษฎีของวอลตัน ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสสำหรับการเจริญเติบโตของอาชีพ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดนี้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งแนวคิดของวอลตันถือว่ามีความครอบคลุมและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและนโยบายการดำเนินกิจการควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคมและธรรมาภิบาลขององค์การเภสัชกรรม

3. ข้อมูลเบื้องต้นขององค์การเภสัชกรรม

ในส่วนนี้นำเสนอ จะนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การเภสัชกรรม อันได้แก่ ภารกิจ และพันธกิจ การบริหารทรัพยากรบุคคลและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน และโครงสร้างขององค์กร

3.1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การเภสัชกรรม

องค์การเภสัชกรรมเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ก่อตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติองค์การเภสัชกรรม พุทธศักราช 2509 จากการรวมกิจการของโรงงานเภสัชกรรม (ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2482) กับกองโอสถศาลา (ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2444) องค์การเภสัชกรรมมีภารกิจ

หลักในการผลิตยาและเวชภัณฑ์ สนับสนุนงานสาธารณสุขของประเทศ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กระทรวงการคลัง จัดองค์การเภสัชกรรมอยู่ในกลุ่มรัฐวิสาหกิจประเภทบริการสังคมและเทคโนโลยี องค์การเภสัชกรรมจึงไม่ใช่รัฐวิสาหกิจเพื่อการค้าหากำไรให้แก่วรัฐ แต่เป็นรัฐวิสาหกิจเพื่อสนับสนุนงานสาธารณสุขของประเทศ เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงยาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็นได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมโรงงานผลิตยาและเวชภัณฑ์ขององค์การเภสัชกรรมนับเป็นโรงงานผลิตยาและเวชภัณฑ์แผนปัจจุบันแห่งแรกของประเทศไทยและเป็นโรงงานที่ได้มาตรฐาน GMP (Good Manufacturing Practice) ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ซึ่งเป็นมาตรฐานการผลิตยาและเวชภัณฑ์ ที่เข้มงวดเพื่อผลิตยาและเวชภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามที่กฎหมายกำหนด

3.2 การกิจและพันธกิจขององค์การเภสัชกรรม

3.2.1 การกิจ (ตามพระราชบัญญัติองค์การเภสัชกรรม พ.ศ. 2509)

3.2.1.1 ผลิตยาและเวชภัณฑ์

3.2.1.2 ส่งเสริมให้มีการศึกษาและวิจัยการผลิตยาและเวชภัณฑ์

3.2.1.3 ส่งเสริมการวิเคราะห์ยาและเวชภัณฑ์ รวมทั้งวัตถุดิบที่ใช้ผลิตยาและเวชภัณฑ์

3.2.1.4 ซื่อ ขยาย และเปลี่ยน และให้ซึ่งยาและเวชภัณฑ์

3.2.1.5 ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตยาและเวชภัณฑ์

3.2.2 พันธกิจ

3.2.2.1 ผลิต จำหน่ายและบริการยาและเวชภัณฑ์ที่มีคุณภาพมุ่งสู่มาตรฐานสากล

3.2.2.2 ดำเนินธุรกิจให้มีศักยภาพในการแข่งขันและสามารถพึ่งตนเองได้

3.2.2.3 รักษาระดับราคายาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็นต่อสังคมไทยเพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้

3.2.2.4 วิจัยและพัฒนายาและเวชภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นต่อสังคมไทย

3.3 การบริหารทรัพยากรบุคคลและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน

3.3.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การเภสัชกรรมมีความเชื่อว่า “ยาที่มีคุณภาพ ผลิตจากบุคลากรที่มีคุณภาพ” ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งเน้นตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเพื่อให้ได้คนเก่งและคนดี พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ใส่ใจคุณภาพทุกขั้นตอนการดำเนินงาน ทำงานเป็นทีม บริการลูกค้าเป็นเลิศ สื่อสารที่ดี รับผิดชอบต่อ

หน้าที่ สังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้องค์การเภสัชกรรมให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและปลอดภัย (องค์การเภสัชกรรม. 2558: ออนไลน์)

3.3.2 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ได้แก่ ประมวลจริยธรรมและจรรยาผู้บริหารและพนักงานองค์การเภสัชกรรม พ.ศ. 2552 และการดำเนินกิจการควบคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมและธรรมาภิบาล

3.3.2.1 ประมวลจริยธรรมและจรรยาผู้บริหารและพนักงานองค์การเภสัชกรรม พ.ศ. 2552 หมวด 4 เรื่องการควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติ ระบุคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรมเป็นผู้กำกับดูแลองค์การ โดยมีผู้อำนวยการองค์การเภสัชกรรมเป็นผู้กำกับดูแลผู้บริหารและพนักงานในด้านความรู้ ความเข้าใจและการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยา เพื่อให้มั่นใจว่ามีความรู้และปฏิบัติได้จริง ซึ่งมีโครงการที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยา เช่น โครงการยกย่องชมเชยผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างผู้มีคุณสมบัติด้านจริยธรรมและจรรยา(องค์การเภสัชกรรม. 2558: ออนไลน์)

3.3.2.2 นโยบายการดำเนินกิจการควบคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมและธรรมาภิบาล นั้น (นโยบายการดำเนินกิจการควบคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมและธรรมาภิบาล. 2556: 1-3) องค์การเภสัชกรรมมีความมุ่งมั่นให้บริการ และการพัฒนากระบวนการผลิตสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบคอบโปร่งใสและเป็นธรรม โดยยึดหลักปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ประมวลจริยธรรมขององค์การเภสัชกรรม และยังได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติชัดเจนให้ผู้บริหารและพนักงานยึดถือปฏิบัติ คณะกรรมการนโยบายการดำเนินกิจการควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคมและธรรมาภิบาล แบ่งตามประเภทความรับผิดชอบต่อเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านรัฐ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม 2) ด้านผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ด้านองค์กร 4) ด้านพนักงาน

สำหรับด้านพนักงานมีหลักปฏิบัติของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างองค์การเภสัชกรรม สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อ เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์การเภสัชกรรม โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์การอย่างเคร่งครัด

(2) ให้ความเสมอภาคและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล หลีกเลี่ยงการนำเอาข้อมูล หรือเรื่องราวของผู้อื่นทั้งเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัวไปเปิดเผยหรือวิพากษ์วิจารณ์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ขององค์การเภสัชกรรม

(3) รักษาและร่วมสร้างสรรค์ให้เกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

(4) พึ่งปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รวมทั้งให้เกียรติผู้อื่นโดยไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

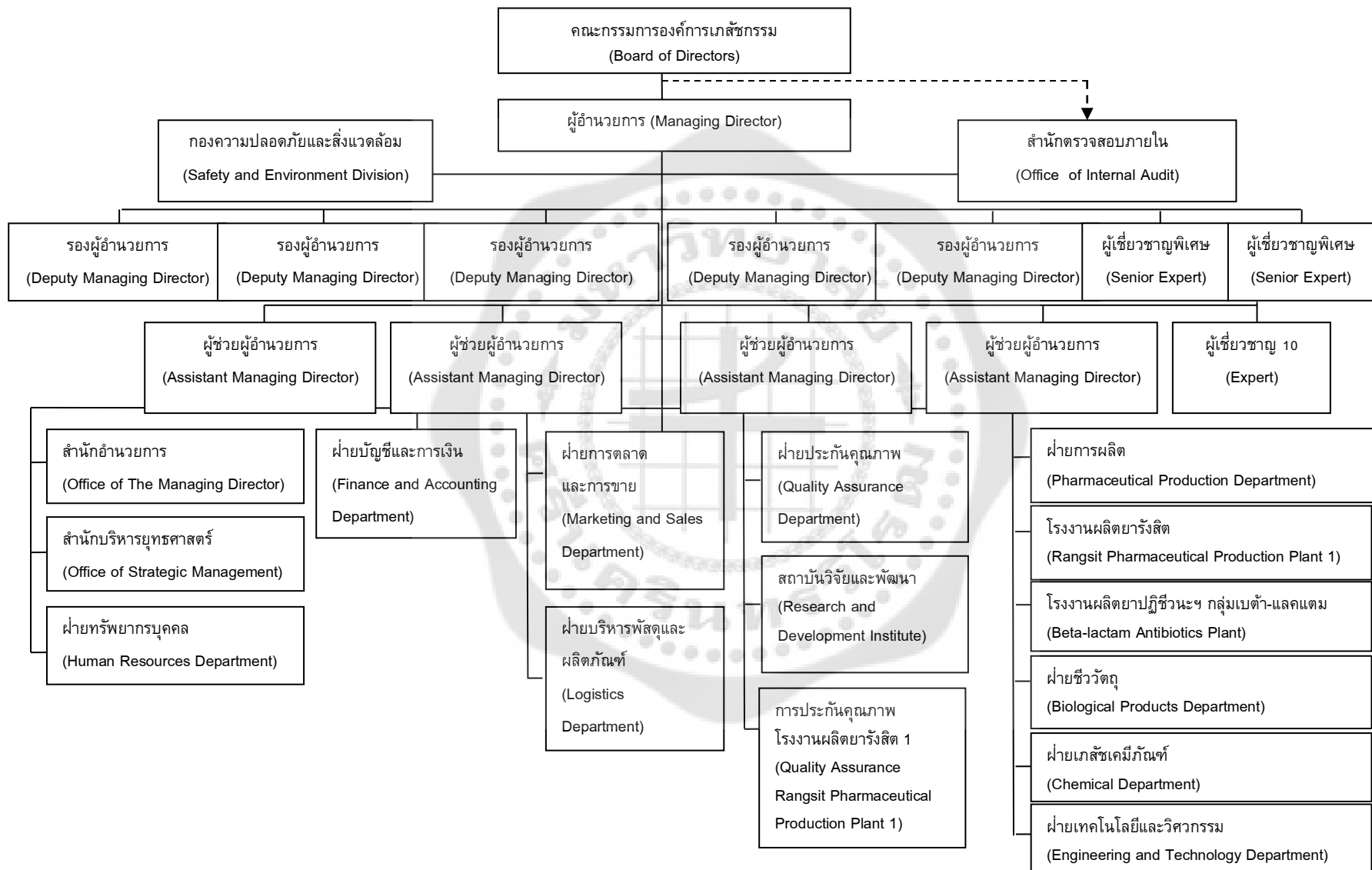
(5) มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี คนเก่ง โดยการพัฒนาตนเองไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรเกษตรกรรมอยู่เสมอ โดยหมั่นศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน

(6) ช่วยดำเนินการใด ๆ ที่จะรักษาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ

(7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำ และปรับปรุงแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเกษตรกรรมให้เกิดการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการตามแผนที่วางไว้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานและลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีการประเมินผลเพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมแผนในปีถัดไป

(8) ปฏิบัติตามกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องในด้านแรงงานและการประกอบวิชาชีพ เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม

จากนโยบายข้างต้น แสดงให้เห็นได้ว่า องค์กรเกษตรกรรมมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจกับพนักงาน และยังมีนโยบายที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในหลายด้านดังที่ปรากฏ เช่น ด้านความเสมอภาคและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเกษตรกรรม



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหาร รายงานประจำปีองค์การเภสัชกรรม (2558: 128)

3.4 โครงสร้างองค์กร

สำหรับโครงสร้างการบริหารขององค์การเภสัชกรรม การจัดโครงสร้างยึดหลักการแบ่งออกตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยงานที่อยู่ในฝ่ายเดียวกันจะเหมือนหรือคล้ายคลึงกัน องค์การเภสัชกรรมแบ่งออกเป็น 16 ฝ่าย ได้แก่ สำนักตรวจสอบภายใน สำนักอำนวยการ สำนักบริหารยุทธศาสตร์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายผลิตยา โรงงานผลิตยารังสิต โรงงานผลิตยาปฏิชีวนะฯ กลุ่มเบต้า - แลคแตม ฝ่ายชีววัตถุ ฝ่ายเภสัชเคมีภัณฑ์ ฝ่ายเทคโนโลยีและวิศวกรรม ฝ่ายการตลาดและการขาย ฝ่ายบริหารพัสดุและผลิตภัณฑ์ ฝ่ายประกันคุณภาพ การประกันคุณภาพโรงงานผลิตยารังสิต 1 และสถาบันวิจัยและพัฒนา ทั้งนี้ตำแหน่งงานในแต่ละฝ่ายประกอบด้วยพนักงาน ลูกจ้างและลูกจ้างประจำ รวมทั้งหมด 2,889 คน แต่ละฝ่ายมีจำนวนพนักงานดังตารางแสดงจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่าย หากแบ่งตามลักษณะงานสามารถแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มสำนักงาน การเงินและการขาย 2) กลุ่มงานผลิตและคิดค้น 3) กลุ่มงานเอกสารและสนับสนุนการผลิต และ 4) กลุ่มงานช่างซ่อมแซมบำรุงรักษาและสนับสนุน

ตารางแสดงจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่าย

สำนัก/ฝ่ายในองค์การเภสัชกรรม	จำนวน (คน)
สำนักตรวจสอบภายใน	16
สำนักอำนวยการ	144
สำนักบริหารยุทธศาสตร์	19
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	65
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	88
ฝ่ายผลิตยา	731
โรงงานผลิตยารังสิต	176
โรงงานผลิตยาปฏิชีวนะฯ กลุ่มเบต้า-แลคแตม	60
ฝ่ายชีววัตถุ	169
ฝ่ายเภสัชเคมีภัณฑ์	86
ฝ่ายเทคโนโลยีและวิศวกรรม	173
ฝ่ายการตลาดและการขาย	238
ฝ่ายบริหารพัสดุและผลิตภัณฑ์	494
ฝ่ายประกันคุณภาพ	225
การประกันคุณภาพโรงงานผลิตยารังสิต 1	56
สถาบันวิจัยและพัฒนา	149
รวม (คน)	2,889

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีการศึกษาจำนวนมากที่ใช้แนวคิดของวอลตันเป็นกรอบในการวิจัย โดยทำการศึกษาในองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐ (เช่น โรงเรียน องค์กรการบริหารส่วนตำบล และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงในราชอาณาจักร) และ ภาคเอกชน (เช่น บริษัทเอกชน ธนาคาร) รวมทั้งองค์กรด้านสุขภาพทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น โรงพยาบาล ในเครือโรงพยาบาลบางปะกอก โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 10 โดย การศึกษาดังกล่าวมักศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนหรือฐานะทางเศรษฐกิจ และ ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน โดยส่วนใหญ่ศึกษาใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน สุขภาพแวดล้อมในการทำงานดีมีความปลอดภัย ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ซึ่งผลการศึกษา สรุป สาระสำคัญระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ดังนี้

1. เพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาของณัฐพงศ์ เคลือศิริ และคณะ (2552) ศึกษาบรรยายภาศองค์กรกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลบางปะกอก พบว่าบุคลากร โรงพยาบาลในเครือบางปะกอกส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับสูง และวรุณี แก้วทอง ใหญ่ (2550: 62)ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับสูง ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่อยู่ในระดับต่ำ สำหรับปัจจัยด้านเพศในทั้ง สองงานวิจัยพบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกับ กมล กฤษวงศ์ และ คณะ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่าเพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษาแตกต่างจาก สมเกียรติยศ วรเดช และคณะ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลกงหรา จังหวัด พัทลุง สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางด้าน สาธารณสุข เช่นเดียวกับทองปาน พันจุย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว พบว่าเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว

2. อายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังตัวอย่างของงานวิจัยของณัฐพงศ์ เคลือศิริ และคณะ (2552) ที่ศึกษาบรรยายกาตองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลบางประกอก พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับ วรวุฒิ แก้วทองใหญ่(2550: 62) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีอายุ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน วลัยพร ศิริภิรมย์ (2541: 125) ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท บางกอกเรียเบอร จำกัด (มหาชน) พบว่าอายุมีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. สถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำหรับสถานภาพการสมรสนั้น จากการทบทวนงานวิจัย พบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม โดยการศึกษาของวรวุฒิ แก้วทองใหญ่ (2550: 62) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับกมล กฤษวงค์ และคณะ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

4. ระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาของทองปาน พันจุย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว พบว่าระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ชายแดนไทย – กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว เช่นเดียวกับกมล กฤษวงค์ และคณะ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่าระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. รายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำหรับรายได้ นั้น พบว่ามิงานวิจัยทั้งที่สรุปว่ารายได้มีและไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของกมล กฤษวงค์ และคณะ (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่า รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ในขณะที่ ณัฐพงศ์ เคลือศิริ และคณะ (2552) ศึกษาบรรยายกาตองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลบางประกอก พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ มีความสัมพันธ์อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับสุทัศน์ มหาเทพ (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือบริษัท บิ๊กซี (จำกัด) พบว่าพนักงานเรือมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและพนักงานเรือที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานเรือที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสรุปสาระสำคัญระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ดังนี้

1. ระดับตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาของสุทัศน์ มหาเทพ (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือบริษัท บิ๊กซี (จำกัด) พบพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สมเกียรติยศ วรเดช และคณะ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลกงหรา จังหวัดพัทลุง พบปัจจัยตำแหน่งวิชาชีพ ได้แก่ กลุ่มแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และกลุ่มลูกจ้างมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. อายุงานหรือระยะเวลาในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาของสุทัศน์ มหาเทพ (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือบริษัท บิ๊กซี (จำกัด) พบพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ณัฐพงศ์ เคลือศิริ และคณะ (2552) ศึกษาบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลบางปะกอก พบว่าระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) คุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ประสพการณ์การทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำหรับประสพการณ์การทำงาน พบว่า มีงานวิจัย 2 เรื่อง ที่สรุปได้ว่า ประสพการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการศึกษาของวลัยพร ศิริภิรมย์ (2541: 125) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกรีนเบอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่าประสพการณ์การทำงานไม่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่นเดียวกับ วัชรานุกูล บุญเลิศ (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตตรวจราชการที่ 10 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าประสพการณ์การปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกร

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรอยู่ระดับปานกลางถึงระดับมาก และส่วนใหญ่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนเพศ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันนั้นทั้งมีความสัมพันธ์และไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ อายุงาน และตำแหน่งงาน นั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การศึกษาของสมเกียรติยศ วรเดช และคณะ (2558) และสุวรีย์ เพชรแต่ง และคณะ (2557: 35) สรุปว่า ปัจจัยบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากที่กล่าวไปข้างต้นในการศึกษานี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา เนื่องจากมีงานวิจัยที่มีผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน อายุงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพสมรส และอายุงาน แม้จะไม่พบงานวิจัยรองรับผลการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าวต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเป็นข้อมูลประโยชน์ในอนาคต เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ส่วนปัจจัยด้านการทำงานผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ได้แก่ หน่วยงาน สภาพการจ้างงาน และอายุงาน เพื่อศึกษาผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีงานวิจัยที่มีผลการศึกษาพบว่าทั้งตัวแปรอายุงาน และตำแหน่งงานต่างมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยในงานวิจัยโดยมากจะศึกษาจากปัจจัยตำแหน่งวิชาชีพ แต่เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การเภสัชกรรม ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาหน่วยงาน และสภาพการจ้างงาน แทนตำแหน่งวิชาชีพ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นพนักงานขององค์การเภสัชกรรม จำนวน 2,974 คน (รายงานประจำปีฉบับปี 2558 ข้อมูล ณ วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2559)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานขององค์การเภสัชกรรม กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเทียบจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) กลุ่มตัวอย่างที่อ้างอิงจากตารางได้เท่ากับ 341 คน แต่เนื่องจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามบางฉบับอาจไม่สมบูรณ์ จึงสำรองไว้จำนวน 14 คน รวมเป็นตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 355 คน

การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีตามความสะดวก (Convenience sampling)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ก. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (self-administered questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากงานวิจัยของ ภคินี โอพาริกชาติ (2547) สุทัศน์ มหาเทพ (2547) วรุณี แก้วทองใหญ่ (2550) อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์ (2555) ธัญณภัช ขนทรัพย์ (2556) และธีรินทร์ มะระกานนท์ (2556) โดยพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การเภสัชกรรม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended response question) เลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบ จำนวน 4 ข้อ และมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended response question) จำนวน 1 ข้อ

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ
 - ชาย
 - หญิง
2. อายุ _____ ปี ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท (Ratio scale)
3. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ ดังนี้
 - โสด
 - สมรส
 - หย่าร้าง/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ ดังนี้
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - สูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ ดังนี้
 - น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
 - 10,001-20,000 บาท
 - 20,001-30,000 บาท
 - 30,001-40,000 บาท
 - 40,001-50,000 บาท
 - มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ หน่วยงาน สถานภาพการจ้างงาน และอายุงาน มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended response question) เลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบ จำนวน 2 ข้อ และเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended response question) จำนวน 1 ข้อ

6. หน่วยงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ ดังนี้

- สำนักตรวจสอบภายใน - สำนักอำนวยการ - สำนักบริหารยุทธศาสตร์ - ฝ่ายทรัพยากรบุคคล - ฝ่ายบัญชีและการเงิน - ฝ่ายผลิตยา - โรงงานผลิตยารังสิต - สถาบันวิจัยและพัฒนา	- ฝ่ายชีววัตถุ - ฝ่ายเภสัชเคมีภัณฑ์ - ฝ่ายเทคโนโลยีและวิศวกรรม - ฝ่ายการตลาดและการขาย - ฝ่ายบริหารพัสดุและผลิตภัณฑ์ - ฝ่ายประกันคุณภาพ - การประกันคุณภาพโรงงานผลิตยารังสิต 1 - โรงงานผลิตยาปฏิชีวนะฯ กลุ่มเบต้า-แลคแตม
--	---

7. สถานภาพการจ้างงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ ดังนี้

- พนักงาน
- ลูกจ้างประจำ
- ลูกจ้างชั่วคราว

8. อายุงานในองค์กรการเกษตรกรรม _____ ปี (ระบุเป็นจำนวนเต็ม ถ้ามากกว่าหรือเท่ากับหกเดือนให้ปัดเศษ) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทระดับอัตราส่วน

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรการเกษตรกรรม เป็นระดับความเห็นของพนักงานองค์กรการเกษตรกรรม ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

- ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม
- ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการพัฒนาความสามารถ
- ด้านโอกาสสำหรับการเจริญเติบโตของอาชีพ
- ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- ด้านประชาธิปไตยในองค์กรการทำงาน
- ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน

จำนวน 23 ข้อ เป็นข้อคำถามที่มีความหมายเชิงบวก จำนวน 17 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-13, 19-21, 23 และข้อคำถามที่มีความหมายเชิงลบ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 14-18, 22 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ทซึ่งแต่ละระดับมีเกณฑ์คะแนน และระดับความเห็น ไว้ดังนี้

ระดับความเห็น	เชิงบวก	เชิงลบ
	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ใช้เกณฑ์แปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็น 3 ระดับคือ สูง ปานกลาง และต่ำ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบค่าคะแนนต่ำสุดและนำไปหารด้วยจำนวนระดับการวัดที่ต้องการตามแนวคิดของ เบส (Best: 1998)

ระดับสูง	เท่ากับคะแนนเฉลี่ย 3.68-5.00
ระดับปานกลาง	เท่ากับคะแนนเฉลี่ย 2.34-3.67
ระดับต่ำ	เท่ากับคะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการและแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต โดยใช้แนวคิดของวอลตัน และใช้ข้อคำถามจากงานวิจัยของ ภคินี โอพาริกชาติ (2547) สุทัศน์ มหาเทพ (2547) วรภูมิ แก้วทองใหญ่ (2550) อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์ (2555) ธัญณัช ขนทรัพย์ (2556) และธีรินทร์ มะระกานนท์ (2556) ซึ่งเป็นฉบับภาษาไทย เป็นหลัก จากนั้น พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การเภสัชกรรม ข้อคำถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีความหมายเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยใช้องค์ประกอบที่สอดคล้องกับบริบทและลักษณะงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสสำหรับการเจริญเติบโตของอาชีพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. การสร้างแบบสอบถาม ได้ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามแบบเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่า (rating scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert scale)

3. จัดทำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษานำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยา จำนวน 1 ท่าน

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานองค์การเภสัชกรรมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจข้อคำถามของกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของคอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้แล้วมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ของคอนบาคเท่ากับ 0.81

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยยื่นหนังสือถึงผู้อำนวยการองค์การเภสัชกรรมเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในองค์กร
2. การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทำที่องค์การเภสัชกรรมพระรามที่ 6 และโรงงานผลิตยา รังสิต กลุ่มตัวอย่างจะได้รับคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามพร้อมทั้งขอความร่วมมือในการตอบและคืนแบบสอบถามเมื่อทำเสร็จเรียบร้อย โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยรวมทั้งหมด 3 คน ผู้ช่วยนักวิจัย ได้รับการฝึกฝนในการอธิบายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงมีนาคม พ.ศ. 2559

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
 - 1.1 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับเพื่อนำไปวิเคราะห์
 - 1.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน
 - 2.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ได้ทำการทดสอบการแจกแจงของข้อมูล กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 โดยการใช้ได้แก่
 - 2.2.1 Independent t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม 2 กลุ่ม
 - 2.2.2 One way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม มากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ และอักษรย่อของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Mean	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
Sig.	แทน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติในการทดสอบ

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษาเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 355 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 348 ชุด (ร้อยละ 98.03) พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นชาย (ร้อยละ 56.61) มีอายุเฉลี่ย 36.50 ± 9.85 ปี (พิสัย 21-59 ปี) โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี (ร้อยละ 38.22) สถานภาพโสด จำนวน 191 คน (ร้อยละ 54.89) การศึกษาดำรงปริญญาตรี (ร้อยละ 43.97) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาท (ร้อยละ 47.99) รายละเอียดดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานองค์การเภสัชกรรม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน (n=348)

ปัจจัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	151	43.39
ชาย	197	56.61
อายุ (อายุเฉลี่ย 36.50 ± 9.85 ปี)		
20-29 ปี	103	29.60
30-39 ปี	133	38.22
40-49 ปี	55	15.80
50-59 ปี	57	16.38
สถานภาพสมรส		
โสด	191	54.89
สมรส / คู่	140	40.23
หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	17	4.89
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	153	43.97
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	145	41.67
สูงกว่าปริญญาตรี	50	14.37
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	20	5.75
10,001-20,000 บาท	167	47.99
20,001-30,000 บาท	72	20.69
30,001-40,000 บาท	29	8.33
40,001-50,000 บาท	30	8.62
มากกว่า 50,000 บาท	30	8.62

ผู้ตอบแบบสอบถาม ทำงานในหน่วยงานต่างๆ จำนวน 16 หน่วยงาน หากแบ่งหน่วยงาน ทั้ง 16 หน่วยงาน ภายในองค์กรตามลักษณะงาน สามารถแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มสำนักงาน การเงินและการขาย 2) กลุ่มงานผลิตและคิดค้น 3) กลุ่มงานเอกสารและสนับสนุนการผลิต และ 4) กลุ่มงานช่างซ่อมแซมบำรุงรักษา และสนับสนุน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 3 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.74) อยู่ในกลุ่มงานผลิตและคิดค้น รองลงมาคือ กลุ่มงานเอกสารและสนับสนุนการผลิต (ร้อยละ 29.31) และกลุ่มงานสำนักงาน การเงิน และการขาย (ร้อยละ 13.79) ตามลำดับ ประมาณร้อยละ 70 มีสถานภาพเป็นพนักงาน รองลงมาเป็นกลุ่มลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 27.59) ส่วนใหญ่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 45.4) อายุงานเฉลี่ย 10.93 ± 10.33 ปี รายละเอียดดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละพนักงานองค์การเภสัชกรรม จำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ กลุ่มงาน สถานภาพการจ้างงาน และอายุงาน (n=348)

ด้าน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มงาน		
งานผลิตและคิดค้น	187	53.74
งานเอกสารและสนับสนุนการผลิต	102	29.31
งานสำนักงาน การเงิน และการขาย	48	13.79
งานช่าง ซ่อมแซมบำรุงรักษา และสนับสนุน	11	3.16
สถานภาพการจ้างงาน		
พนักงาน	241	69.25
ลูกจ้างประจำ	96	27.59
ลูกจ้างชั่วคราว	11	3.16
อายุงาน (อายุงานเฉลี่ย 10.93 ± 10.33 ปี)		
ไม่เกิน 5 ปี	158	45.40
6-10 ปี	72	20.69
11-15 ปี	34	9.77
มากกว่า 15 ปี	83	23.85
ไม่ตอบ	1	0.29

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานองค์การเภสัชกรรม แบ่งตามกลุ่มงานและหน่วยงาน

กลุ่มงาน	หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
งานสำนักงาน การเงินและการขาย	สำนักตรวจสอบภายใน	2	0.60
	สำนักอำนวยการ	13	3.70
	สำนักบริหารยุทธศาสตร์	2	0.60
	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	19	5.50
	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	2	0.60
	ฝ่ายการตลาดและการขาย	10	2.90
	รวม	48	13.90
งานผลิต และคิดค้น	ฝ่ายผลิตยา	63	18.10
	โรงงานผลิตยารังสิต	31	8.90
	ฝ่ายชีววัตถุ	18	5.20
	ฝ่ายเภสัชเคมีภัณฑ์	26	7.50
	โรงงานผลิตยาปฏิชีวนะฯ	33	9.50
	กลุ่มเบต้า-แลคแตม		
	สถาบันวิจัยและพัฒนา	16	4.60
	รวม	187	53.80
งานเอกสาร และสนับสนุนการผลิต	ฝ่ายบริหารพัสดุและผลิตภัณฑ์	16	4.60
	ฝ่ายประกันคุณภาพ	46	13.20
	การประกันคุณภาพโรงงานผลิตยารังสิต 1	40	11.50
	รวม	102	29.30
งานช่าง ซ่อมแซมบำรุงรักษา และสนับสนุน	ฝ่ายเทคโนโลยีและวิศวกรรม	9	2.60
	อื่นๆ คือ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	2	0.60
	รวม	11	3.20

เมื่อพิจารณาระหว่างสภาพการจ้างงานและรายได้ต่อเดือน พบว่าสภาพการจ้างงานกลุ่มพนักงาน 83 รายและกลุ่มลูกจ้างประจำ 78 รายที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท รองลงมาคือพนักงานจำนวน 67 รายที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีเพียงสภาพการจ้างงานในกลุ่มพนักงานเท่านั้นที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาท ขึ้นไป รายละเอียดดังแสดงตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานองค์การเภสัชกรรม แยกตามสภาพการจ้างงานและรายได้ต่อเดือน

สภาพการจ้างงาน รายได้ต่อเดือน	จำนวน (ร้อยละ)			รวม
	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2 (0.6)	13 (3.7)	5 (1.4)	20 (5.7)
10,001-20,000 บาท	83 (23.9)	78 (22.4)	6 (1.7)	167 (48.0)
20,001-30,000 บาท	67 (19.3)	5 (1.4)	-	72 (20.7)
30,001-40,000 บาท	29 (8.3)	-	-	29 (8.3)
40,001-50,000 บาท	30 (8.6)	-	-	30 (8.6)
มากกว่า 50,000 บาท	30 (8.6)	-	-	30 (8.6)
รวม	241 (69.3)	96 (27.6)	11 (3.2)	348 (100.0)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมโดยรวม จัดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 ± 0.33 (พิสัย 2.50-4.60 และค่าที่เป็นไปได้ คือ 1-5) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.68 ± 0.48 (พิสัย 2.20-4.80) จัดอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีเพียงด้านเดียวเท่านั้น ในขณะที่อีก 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง อยู่ในช่วง 3.26-3.61 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.26 ± 0.99 รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 คะแนนคุณภาพชีวิตเฉลี่ยในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมโดยรวมและราย
ด้าน (n=348)

ด้าน	Mean	SD	ช่วงคะแนน		ระดับ
			ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	3.54	0.68	1.50	5.00	ปานกลาง
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ	3.59	0.66	1.50	5.00	ปานกลาง
โอกาสในการใช้ความสามารถและการพัฒนา ความสามารถ	3.53	0.61	1.25	5.00	ปานกลาง
โอกาสสำหรับการเจริญเติบโตของอาชีพ	3.43	0.65	1.50	5.00	ปานกลาง
การทำงานร่วมกัน	3.61	0.53	2.33	5.00	ปานกลาง
ประชาธิปไตยในองค์กรการทำงาน	3.40	0.84	1.00	5.00	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.68	0.48	2.20	4.80	สูง
ความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน	3.26	0.99	1.00	5.00	ปานกลาง
ผลรวมคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.46	0.33	2.50	4.60	ปานกลาง

ตาราง 6 ร้อยละของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเภสัชกรรม แยกตามรายข้อ และรายด้าน (n=348)

ข้อ ที่	ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต	ระดับความเห็น (ร้อยละ)					Mean $\pm$ SD
		ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
คำตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม							3.54 $\pm$ 0.68
1	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.45	12.36	32.47	46.55	5.17	3.38 $\pm$ 0.89
2	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี อย่างเหมาะสม	2.01	9.77	31.90	50.29	6.03	3.49 $\pm$ 0.83
3	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	1.44	15.23	27.01	51.44	4.89	3.43 $\pm$ 0.86
4	ท่านได้รับสวัสดิการ (เช่น การ รักษาพยาบาล การศึกษาบุตร) ในแต่ละปี อย่างเหมาะสม	0.57	7.76	12.64	61.21	17.82	3.88 $\pm$ 0.81
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูก สุจริต							3.59 $\pm$ 0.66
5	สถานที่ทำงานของท่านมีระบบป้องกัน อุบัติเหตุที่พร้อมใช้งาน	0.00	6.03	33.33	55.75	4.89	3.59 $\pm$ 0.68
6	สถานที่ทำงานของท่านมีการดูแลเรื่อง การรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี	0.30	6.90	35.10	50.30	7.50	3.58 $\pm$ 0.74
โอกาสในการใช้ความสามารถและการ พัฒนาความสามารถ							3.53 $\pm$ 0.61
7	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ในการทำงานอยู่เสมอ	2.01	9.77	28.45	55.46	4.31	3.50 $\pm$ 0.81
8	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ของท่านในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	0.86	4.89	29.31	57.76	7.18	3.66 $\pm$ 0.72
9	องค์กรมีระบบสนับสนุนในด้านการ ฝึกอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน	4.30	11.20	33.30	45.40	5.70	3.37 $\pm$ 0.91
10	ท่านมีโอกาสพัฒนาความสามารถของ ตนเองจากตำแหน่งงานที่รับผิดชอบใน ปัจจุบัน	1.15	4.89	33.05	54.31	6.61	3.60 $\pm$ 0.74

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต	ระดับความเห็น (ร้อยละ)					Mean ± SD
		ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
โอกาสสำหรับการเจริญเติบโตของอาชีพ							3.43±0.65
11	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.70	10.60	48.30	33.60	3.70	3.23±0.83
12	หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายภาระหน้าที่งานใหม่ๆ เพื่อให้ท่านได้พัฒนาความสามารถเสมอ	0.29	6.32	31.32	55.17	6.90	3.62±0.72
การทำงานร่วมกัน							3.61±0.53
13	ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ แม้ว่าท่านมีภาระงานที่ต้องทำ	0.00	1.44	8.05	68.97	21.55	4.11±0.59
14	เมื่อท่านพบปัญหาเรื่องงานเพื่อนร่วมงานไม่สามารถให้ความช่วยเหลือท่านได้	6.61	34.20	40.23	15.80	3.16	3.30±1.01
15	เพื่อนร่วมงานของท่านมักนำผลงานที่ท่านทำไปเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นผลงานของตนเอง	13.79	37.93	33.91	11.21	3.16	3.68±0.59
ประชาธิปไตยในองค์กรการทำงาน							3.40±0.84
16	ในหน่วยงานที่ท่านทำงานไม่เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน	10.63	45.11	27.59	10.63	6.03	3.61±0.77
17	ท่านไม่สามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องงานที่แตกต่างจากหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา	7.47	39.94	37.36	12.07	3.16	3.25±0.96

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต	ระดับความเห็น (ร้อยละ)					Mean ± SD
		ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว							3.68±0.48
18	ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน แม่ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับ ครอบครัว	4.60	39.08	29.89	22.41	4.02	3.18±0.97
19	ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ คือ อย่าง น้อย วันละ 6 ชั่วโมง	1.72	10.63	20.69	53.16	13.79	3.67±0.90
20	ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทัน ภายในเวลาที่กำหนด	0.00	2.87	16.95	62.64	17.53	3.95±0.68
21	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	0.00	1.40	19.00	62.40	17.20	3.95±0.65
22	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบทำให้เกิด ปัญหาภายในครอบครัว	18.97	45.40	22.41	10.34	2.87	3.67±0.99
ความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน							3.26±0.99
23	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การบริหารทุนการศึกษา การบริจาคยา และเวชภัณฑ์ การปลูกป่า ท้องค์การ เภสัชกรรมจัดขึ้น อย่างสม่ำเสมอ	5.75	15.23	32.76	39.37	6.90	3.26±0.99

จากการเปรียบเทียบคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานองค์การเภสัชกรรม แยกตามปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแต่ละกลุ่ม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ปัจจัยกลุ่มงานและสภาพการจ้างงาน พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 7 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ด้าน	จำนวน (ร้อยละ)	Mean	SD	p-value
เพศ				.214
หญิง	151 (43.39)	3.49	0.35	
ชาย	197 (56.61)	3.45	0.32	
อายุ				.733
20-29 ปี	103 (29.6)	3.45	0.39	
30-39 ปี	133 (38.22)	3.45	0.29	
40-49 ปี	55 (15.8)	3.47	0.29	
50-59 ปี	57 (16.38)	3.50	0.36	
สถานภาพสมรส				.801
โสด	191 (54.89)	3.45	0.34	
สมรส / คู่	140 (40.23)	3.46	0.31	
หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	17 (4.89)	3.50	0.43	
ระดับการศึกษา				.059
ต่ำกว่าปริญญาตรี	153 (43.97)	3.46	0.33	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	145 (41.67)	3.50	0.32	
สูงกว่าปริญญาตรี	50 (14.37)	3.37	0.39	

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้าน	จำนวน (ร้อยละ)	Mean	SD	p-value
รายได้ต่อเดือน				.774
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	20 (5.75)	3.42	0.30	
10,001-20,000 บาท	167 (47.99)	3.45	0.33	
20,001-30,000 บาท	72 (20.69)	3.47	0.35	
30,001-40,000 บาท	29 (8.33)	3.46	0.39	
40,001-50,000 บาท	30 (8.62)	3.42	0.29	
มากกว่า 50,000 บาท	30 (8.62)	3.54	0.32	

ตาราง 8 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแยกตามปัจจัยด้านการทำงาน

ด้าน	จำนวน (ร้อยละ)	Mean	SD	p-value
กลุ่มงาน				.005**
งานผลิต และคิดค้น	187 (53.74)	3.43	0.30	
งานเอกสาร และสนับสนุนการผลิต	102 (29.31)	3.54	0.35	
งานสำนักงาน การเงิน และการขาย	48 (13.79)	3.44	0.32	
งานช่าง ซ่อมแซมบำรุงรักษา และสนับสนุน	11 (3.16)	3.23	0.57	

*p<.05

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้าน	จำนวน (ร้อยละ)	Mean	SD	p-value
สถานภาพการจ้างงาน				.035*
พนักงาน	241 (69.25)	3.48	0.32	
ลูกจ้างประจำ	96 (27.59)	3.39	0.34	
ลูกจ้างชั่วคราว	11 (3.16)	3.56	0.42	
อายุงาน				.949
ไม่เกิน 5 ปี	158 (45.40)	3.47	0.34	
6-10 ปี	72 (20.69)	3.44	0.34	
11-15 ปี	34 (9.77)	3.46	0.25	
มากกว่า 15 ปี	83 (23.85)	3.46	0.35	

*p<.05

เมื่อพิจารณาระหว่างคู่ที่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มงาน พบว่า มี 2 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ กลุ่มงานงานผลิตและคิดค้น กับกลุ่มงานเอกสารและสนับสนุนการผลิต และกลุ่มงานเอกสาร และสนับสนุนการผลิต กับกลุ่มงานช่าง ซ่อมแซมบำรุงรักษาและสนับสนุน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 สรุปผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมรายคู่ ระหว่างกลุ่มงานที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

กลุ่มงาน	งานสำนักงาน การเงิน และการขาย	งานผลิต และคิดค้น	งานเอกสาร สนับสนุนและ การผลิต	งานช่าง ซ่อมแซม บำรุงรักษา และ สนับสนุน
งานผลิตและ คิดค้น	.997	-	-	-
งานเอกสาร และสนับสนุนการผลิต	.329	.040*	-	-
งานช่าง ซ่อมแซมบำรุงรักษาและสนับสนุน	.215	.196	.017*	-

*p<.05

เมื่อพิจารณาระหว่างสถานภาพการจ้างงาน พบว่า กลุ่มพนักงาน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม แตกต่างจากกลุ่มลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 สรุปผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมรายคู่ ระหว่างสถานภาพการจ้างงาน ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

สถานภาพการจ้างงาน	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
ลูกจ้างประจำ	.046*	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	.729	.231	-

* $p < .05$

โดยจากการเก็บแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

1. องค์การเภสัชกรรมควรให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน เช่น การเพิ่มอัตราการบรรจุจากลูกจ้างเป็นพนักงาน เนื่องจากพนักงานบางคนทำงานมาเป็นเวลานานแต่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน ($n=8$)
2. องค์การเภสัชกรรมควรจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกายแก่พนักงาน เพื่อส่งเสริมด้านสุขภาพที่ดีแก่พนักงาน เช่น สนามฟุตบอล ($n=2$)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 เพศมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
สมมติฐานที่ 2 อายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
สมมติฐานที่ 3 สถานภาพสมรสมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

สมมติฐานที่ 5 รายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ปัจจัยด้านการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 กลุ่มงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

สมมติฐานที่ 7 สถานภาพการจ้างงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

สมมติฐานที่ 8 อายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ ต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 1-5 ส่วนปัจจัยด้านการทำงานคือ ช่วงอายุงาน ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน

ในขณะที่ปัจจัยด้านกลุ่มงานและสภาพการจ้างงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6-7



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์การเภสัชกรรม จำนวน 348 คน โดยการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self-administered questionnaire) ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงมีนาคม พ.ศ. 2559 วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent t-test และ One way ANOVA โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 348 คน มากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นชาย (ร้อยละ 56.61) มีอายุเฉลี่ย 36.50 ± 9.85 ปี ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38.22) อยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี มีสถานภาพโสด จำนวน 191 คน (ร้อยละ 54.89) การศึกษาดำรงต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 43.97) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาท (ร้อยละ 47.99) มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 53.74) ทำงานในกลุ่มงานผลิต คิดค้น ประมาณร้อยละ 70 และส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานอายุงานไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 45.4) โดยเฉลี่ยคือ 10.93 ± 10.33 ปี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมโดยรวม จัดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 ± 0.33 (พิสัย 2.50-4.60 และค่าที่เป็นไปได้ คือ 1-5) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.68 ± 0.48 (พิสัย 2.20-4.80) จัดอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีเพียงด้านเดียวเท่านั้น ในขณะที่อีก 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง อยู่ในช่วง 3.26-3.61 ส่วนด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.26 ± 0.99 จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ซึ่งศึกษาปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ส่วนปัจจัยด้านการทำงานนั้น กลุ่มงาน และสถานภาพการจ้างงาน พบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ อายุงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ในการศึกษาค้นคว้าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีตรา ไหว้พรหม (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของบุคลากร กรณีศึกษา องค์การเภสัชกรรม ซึ่งสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดที่น่าสนใจ ดังนี้

ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยในเรื่องเงินเดือน การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี และการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ) พบว่าพนักงานองค์การเภสัชกรรมมากกว่าครึ่งเห็นว่าเหมาะสม ในขณะที่ความเห็นต่อสวัสดิการที่ได้รับ (เช่น การรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร) ร้อยละ 79.03 เห็นว่ามีความเหมาะสม อาจเนื่องมาจากองค์การเภสัชกรรมเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ จึงมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเช่นเดียวกับสิทธิการรักษาข้าราชการ ส่วนสวัสดิการด้านการศึกษาบุตรนั้น สามารถเบิกจ่ายค่าเล่าเรียนบุตรได้ถึงระดับปริญญาตรี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย (Safety needs) ประการหนึ่งที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่มีต่อร่างกาย สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow, 1987: online)

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่าร้อยละ 60 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าสถานที่ทำงานมีระบบป้องกันอุบัติเหตุที่พร้อมใช้งาน และมีการดูแลเรื่องการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี องค์การเภสัชกรรมเป็นโรงงานผลิตยาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย ได้แก่ มาตรฐานการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย HASAS 18001 และมาตรฐานคุณภาพของห้องปฏิบัติการ ISO/IEC Guide 25 จึงมีการอบรมแก่พนักงานและลูกจ้างทุกคนในเรื่องการดับเพลิง และซ้อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รับรู้ว่ามีระบบรักษาความปลอดภัยดังกล่าว ด้วยเหตุนี้จึงอาจทำให้พนักงานรู้สึกที่มีความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับด้านมาตรฐานคุณภาพห้องปฏิบัติการ ISO/IEC Guide 25 ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการฝึกอบรมและทดสอบเพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทุกปี ตามทฤษฎีของเฮอริคและแมคคาบี (วไลพร เจริญพร. 2546: 15-16; อ้างอิงจาก Herrick; & Maccab. 1975: 65-57) ซึ่งอธิบายถึงหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) ว่าเป็นการตอบสนองของหน่วยงานที่ต้องลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่างๆอันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น หากองค์การ

เกสัชกรรมมีระบบการทำงานและระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีและทำให้พนักงานสามารถรับรู้ได้ ย่อมทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งนอกจากจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะเป็นผลดีต่อองค์กร

ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการพัฒนาความสามารถ พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งเห็นด้วยว่าองค์กรเกสัชกรรมให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ในการทำงานอยู่เสมอ มีการสนับสนุนในด้านการอบรม ศึกษาต่อ ดูงาน ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 12-15 ไม่เห็นด้วยในประเด็นนี้ อาจเนื่องมาจากในการศึกษาต่อ หากเป็นการลาเรียนในเวลาราชการต้องมีขั้นตอนการขออนุญาตจากหัวหน้างานและคณะกรรมการในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งอาจจะต้องพิจารณาสาขาที่เรียนว่าตรงตามความต้องการหรือมีความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ในการลาศึกษาต่อนั้นพนักงานต้องกลับมาทำงานเพื่อใช้ทุนที่องค์กรเกสัชกรรมด้วย นอกจากนี้หน่วยงานต้นสังกัดยังต้องพิจารณาเรื่องอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ โดยต้องมีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอไม่กระทบต่องานในปัจจุบัน เนื่องจากไม่มีอัตราค่าจ้างเพิ่มหรือทดแทนสำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตไปศึกษาต่อ ในด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถของตนจากตำแหน่งงานที่รับผิดชอบนั้น ปัจจุบันมีนโยบายที่ชัดเจนในด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งพนักงานสามารถรับทราบได้ องค์กรเกสัชกรรมมีแนวทางปฏิบัติตามนโยบายการดำเนินกิจการควบคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมและธรรมาภิบาล (นโยบายการดำเนินกิจการควบคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมและธรรมาภิบาล. 2556: 1-3) ในด้านบุคลากรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดทำและปรับปรุงแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเกสัชกรรมให้เกิดการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันแผนพัฒนาบุคลากรได้มีการจัดการจะอบรมเบื้องต้น มีการจัดอบรมเบื้องต้นสำหรับผู้ที่มาทำงานใหม่ ในด้านต่างๆ ทั้งในส่วนของการปฏิบัติงาน (เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานการผลิตยาที่ดี) และสวัสดิการของพนักงานและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานได้รับทราบและมีความเข้าใจอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี สำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนะหลักสูตรการฝึกอบรมที่พนักงานมีความสนใจ จากนั้นทางองค์กรเกสัชกรรมจึงดำเนินการจัดหลักสูตรดังกล่าวต่อไป หากได้รับการอนุมัติ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนะหลักสูตรที่ตนเองต้องการถือเป็นตอบสนองความต้องการที่ต้องกับความสนใจหรือความจำเป็นซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง

ด้านการเจริญเติบโตของอาชีพ ในประเด็นโอกาสความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นนั้น มีเพียงหนึ่งในสามเท่านั้นที่เห็นด้วย น่าจะเป็นเพราะอัตราตำแหน่งในระดับหัวหน้าหรือระดับที่สูงขึ้นมีจำนวนน้อย ซึ่งต้องมีการแข่งขันเพื่อรับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง แต่พนักงานส่วนใหญ่จะได้รับผลตอบแทนจากการเลื่อนขั้นในรูปของเงินเดือน ซึ่งการเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น ถือเป็นความต้องการของมนุษย์ดังที่กล่าวไว้ในทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow. 1987: online) นั่นคือ คนเราย่อมต้องการความเคารพยกย่อง (Esteem needs) ความต้องการให้เกิดความเคารพตนเอง ต้องการสถานภาพ ชื่อเสียงเกียรติยศ การยกย่องสรรเสริญ ความต้องการตำแหน่งและอำนาจ หากความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะนำมาซึ่งความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนและรู้สึก

ว่าตนเองเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมีความสำคัญในสังคม ดังนั้น องค์การเภสัชกรรมจึงควรให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน หากเป็นไปได้ เช่น การเพิ่มอัตราการบรรจุจากลูกจ้างเป็นพนักงาน หรือปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ โดยอาจเพิ่มจำนวนแผนกมากขึ้นเพื่อรองรับกับตำแหน่งงาน

ด้านการทำงานร่วมกัน จากข้อคำถามที่กล่าวว่า “ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ แม้ว่าท่านมีภาระงานที่ต้องทำ” มากกว่าร้อยละ 90 เห็นด้วย และเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.11 ± 0.59 อาจเป็นเพราะองค์การมีวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้องที่ให้ความช่วยเหลือกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีในการทำงานรวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่วนใหญ่จึงมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตในการทำงานสูงสุด และอาจเป็นเพราะ องค์การเภสัชกรรมเป็นรัฐวิสาหกิจ จึงมีการให้ผลตอบแทนในรูปของโบนัสแก่พนักงาน ดังนั้น หากองค์กรมีผลกำไรสูง ย่อมมีผลต่อโบนัสที่พนักงานจะได้รับ จึงอาจทำให้พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อองค์กรขับเคลื่อนไปได้ และประมาณร้อยละ 40 เห็นว่าสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีปัญหา นั้นแสดงให้เห็นถึงความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานและลูกจ้าง องค์การเภสัชกรรม ปี 2557 ที่คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.67 (ค่าที่เป็นไปได้ 1-5) (คณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 2557: 254)

ด้านประชาธิปไตยในองค์การการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น ประมาณครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยว่าการทำงานในองค์การเภสัชกรรมมีโอกาที่จะแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ น่าจะเป็นเพราะองค์การเภสัชกรรมมีนโยบายการดำเนินกิจการควบคุมความรับผิดชอบต่อสังคมและธรรมาภิบาล จึงเปิดโอกาสให้พนักงาน และลูกจ้างทุกระดับทุกหน่วยงานขององค์การเภสัชกรรมได้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ที่อาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญขององค์การเภสัชกรรม (นโยบายการดำเนินกิจการควบคุมความรับผิดชอบต่อสังคมและธรรมาภิบาล. 2556: 1-3)

ด้านความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นมิติย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด พบว่าพนักงานมากกว่าร้อยละ 70 รู้สึกว่าตนเอง มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม ประมาณร้อยละ 80 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่าสามารถทำงานได้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ อาจเป็นไปได้ว่า การทำงานในแต่ละแผนกขององค์การเภสัชกรรมมีการกำหนดแผนการทำงานหรือเป้าหมายของงานที่ชัดเจนในแต่ละวัน/สัปดาห์/เดือน เช่น การกำหนดจำนวนรุ่นการผลิตที่ต้องทำในแต่ละวันของแผนกการผลิต การกำหนดแผนการทำงานมีในแต่ละวันแต่ละหัวข้อวิเคราะห์ของแผนกห้องปฏิบัติการ ดังนั้นจึงทำให้พนักงานและลูกจ้างต้องทำงานให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดซึ่งอาจจะเป็นเป้าหมายในแต่ละวัน สัปดาห์หรือ

เดือน จึงไม่ต้องมีการะงานค้างต่อเนื่องที่ต้องทำต่อที่บ้านหรือนอกเวลางาน นอกจากการทำงานล่วงเวลา สำหรับประเด็นเวลาพักผ่อน พบว่าหนึ่งในสามของผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า มีเวลาในการพักผ่อนน้อยกว่า 6 ชั่วโมง อาจเนื่องจากมีพนักงานในบางแผนกมีการทำงานเป็นกะ จึงอาจต้องทำงานในเวลากลางคืน ซึ่งอาจรบกวนการพักผ่อนหรือรบกวนการนอนหลับ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในข้อคำถาม “ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน แม้ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว” พบว่า มีค่าน้อยที่สุด คือ 3.18 ± 0.97 สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ยังมี ความวิตกกังวลเกี่ยวกับการทำงาน ถึงแม้จะเลิกงานแล้วก็ตาม

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน ถึงแม้ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบครึ่งตอบว่า ได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์กรเกสซ์กรรมจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ แต่ค่าเฉลี่ยในด้านนี้ ยังมีค่าค่อนข้างน้อย คือ 3.26 ± 0.99 เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะขาดแรงจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม ที่ผ่านมาองค์การเกสซ์กรรมได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์สื่อสารสาธารณะ CSR (การทำประโยชน์เพื่อสังคม) ไว้ในแผนวิสาหกิจขององค์การเกสซ์กรรม ซึ่งแบ่งกิจกรรมเป็น 7 ด้าน ตามวิสัยทัศน์ดังนี้ 1) ด้านกำกับดูแลกิจการที่ดี 2) ด้านสิทธิมนุษยชน 3) ด้านใส่ใจพนักงาน 4) ด้านสิ่งแวดล้อมน้อย 5) ด้านดูแลผู้บริโภคร 6) ด้านดำเนินกิจการอย่างเป็นธรรม และ 7) ด้านแบ่งปันสู่ชุมชนและสังคม โดยมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรม GPO อาสาทำความดี กิจกรรมจิตอาสาช่วยเหลือผู้ป่วยโรคมะเร็ง ณ โรงพยาบาลมหาชิรลงกรณธัญบุรี (gpo.or.th. 2556: online) ซึ่งถือว่ามีแผนการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ดังนั้น องค์การเกสซ์กรรมควรพิจารณาหาแนวทางเพื่อกระตุ้นให้พนักงานสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ มากขึ้น ซึ่งอาจจัดกิจกรรมที่เป็นสามารถทำได้ขณะปฏิบัติงาน อาจจะส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในแผนกด้วย

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเกสซ์กรรม

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเกสซ์กรรมสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้านคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

เพศ อายุ และสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเกสซ์กรรม อาจเนื่องมาจากไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชาย หรืออายุเท่าใด หรือสถานภาพสมรสที่ต่างกันทุกคนย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกันเพื่อให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขอันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow. 1954) ที่กล่าวถึงความต้องการขั้นพื้นฐานระดับต่างๆ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม (Social needs) ความต้องการความเคารพยกย่อง (Esteem needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self –actualization need) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมากที่พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ทองปาน พันจยุ. 2553; สุวรีย์ แต่งเพชร และคณะ.

2557; สมเกียรติยศ วรเดช และคณะ. 2558) สำหรับสถานภาพสมรสมีงานวิจัยที่พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ วรวุฒิ แก้วทองใหญ่ (2550) และกมล กฤษวงค์ และคณะ (2556) ซึ่งวรวุฒิ แก้วทองใหญ่ กล่าวไว้ว่า สถานภาพสมรสต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในสถานภาพสมรสใด ๆ ก็ต้องทำงานในสถานที่ทำงานที่มีนโยบายและวิธีการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมเหมือนกัน

ระดับการศึกษาไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น อาจเป็นเพราะแม้พนักงานจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่เมื่อเข้ามาทำงานที่องค์การเภสัชกรรมปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่หรือฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในสายงานหรือฝ่ายของแต่ละบุคคล จึงเป็นเหตุผลว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มไม่ต่างกัน สอดคล้องกับที่อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์ (2555) ได้กล่าวว่าระดับการศึกษาไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจเนื่องจากการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถทำงานได้ประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่จำเป็นต้องศึกษาต่อเพียงอย่างเดียว แต่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องจากการทำงานที่ทำอยู่ การเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือการอบรมเฉพาะงานที่

รายได้ต่อเดือน พบว่าไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม อาจเป็นเพราะพนักงานองค์การเภสัชกรรมส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000-30,000 บาท (ประมาณร้อยละ 68.68) โดยเป็นรายได้ขั้นต่ำที่ระดับการศึกษาดังกล่าวสมควรจะได้รับ และหากพิจารณารายข้อจะพบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม จำนวนถึงร้อยละ 79.03 สอดคล้องกับอุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์ (2555) และกมล กฤษวงค์ และคณะ (2556) ที่พบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในการศึกษาคุณภาพชีวิตของเภสัชกรโรงพยาบาลและข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

อายุงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจเป็นไปได้ว่า องค์การเภสัชกรรมซึ่งเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่เก่าแก่ ดังนั้น ในด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์จึงมีระเบียบหรืออัตราเป็นลำดับขั้น ที่ชัดเจน นอกจากนี้ลักษณะของงานที่ทำก็เป็นงานลักษณะเดิม จึงทำให้พนักงานทั้งใหม่และเก่ารับรู้ไม่แตกต่าง อย่างไรก็ตามผลจากการศึกษานี้แตกต่างจากการศึกษาของณัฐพงษ์ เครือศิริ และคณะ (2552) ที่พบว่าระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือบางปะกอก

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านกลุ่มงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มงานช่างซ่อมแซมบำรุงรักษา และสนับสนุน มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.23) น่าจะเป็นเพราะลักษณะงานเป็นงานที่ต้องใช้แรงมากกว่ากลุ่มอื่นๆ อีกทั้งสภาวะแวดล้อมของการทำงานมีความเสี่ยงมากกว่าเมื่อเทียบกับอีก 3 กลุ่ม เช่น การซ่อมเครื่องจักรที่มีกำลังไฟฟ้าสูง ส่องผ่าเพดานที่มีพื้นที่แคบและมีด ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มงานเอกสาร และสนับสนุนการผลิต ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.50) อาจเนื่องมาจากกลุ่มงานเอกสาร และสนับสนุนการผลิต ทำงานด้านเอกสาร และใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลัก ลักษณะงานมักเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน เป็นส่วนใหญ่

ในขณะที่กลุ่มการผลิตและคิดค้น (ค่าเฉลี่ย 3.43) มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากกลุ่มงานช่าง ซ่อมแซม บำรุงรักษา และสนับสนุน อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของกลุ่มงานผลิตและคิดค้น เป็นลักษณะงานที่ต้องใช้แรงกายคล้ายคลึงกัน อีกทั้งต้องทำงานแข่งขันกับเวลาเพื่อให้ได้ผลผลิตตามแผนงานที่กำหนด ส่วนกลุ่มงานสำนักงาน การเงินและการขาย (ค่าเฉลี่ย 3.44) มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานเอกสาร งานนโยบาย และงานขายที่ติดต่อกับลูกค้า ลักษณะงานในแต่ละกลุ่มงานที่มีความแตกต่างกันจึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในปัจจุบันด้านกลุ่มงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปัจจัยด้านสภาพการจ้างงาน พบว่าคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่ากลุ่มพนักงานและกลุ่มลูกจ้างประจำมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากสถานภาพการจ้างงานของพนักงาน มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีอัตราการปรับขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการที่แตกต่างจากลูกจ้างประจำ โดยผู้ที่บรรจุเป็นพนักงานแล้วโอกาสในการพิจารณาให้ออกนั้นเป็นไปได้ยากกว่า อีกทั้งอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนมีมากกว่าลูกจ้างประจำ ส่วนสวัสดิการที่แตกต่างกันระหว่างพนักงานและลูกจ้างประจำ เช่น สิทธิพนักงานในการทำบัตรข้าราชการรัฐวิสาหกิจ สวัสดิการการมอบของที่ระลึกเป็นทองคำและเกียรติบัตรแก่ผู้ปฏิบัติงานมานานตามระยะเวลาที่กำหนดหรือผู้ที่เกษียณอายุ โดยนับตั้งวันที่บรรจุเป็นพนักงานประจำเท่านั้น นอกจากนี้อาจใช้สิทธิประโยชน์อื่นจากภายนอกองค์การเกษียณกรรมเมื่อได้บรรจุเป็นพนักงาน เช่น การทำธุรกรรมทางการเงิน การผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองเมื่อเดินทางไปต่างประเทศ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก จึงทำให้สัดส่วนของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแบ่งตามสภาพการจ้างงาน ไม่เหมาะสม โดยมีจำนวนลูกจ้างประจำชั่วคราวมีเพียงร้อยละ 3 เท่านั้น จึงอาจส่งผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ในการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมหรือดำเนินการในบางด้านซึ่งน่าจะช่วยให้พนักงานได้รับประโยชน์หรือมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรการทำงาน และด้านโอกาสสำหรับการเจริญเติบโตของอาชีพ ข้อเสนอแนะ ได้แก่

1. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน ควรจัดกิจกรรมเพื่อสื่อสารองค์กรสู่ภายนอก หรือเพื่อทำประโยชน์แก่สังคม โดยสร้างสรรค์กิจกรรมให้มีความหลากหลายรูปแบบและมีความน่าสนใจ อาจดึงดูดความสนใจของกิจกรรมด้วยการสะสมแต้มกิจกรรม เพื่อให้พนักงานมาร่วมกิจกรรมให้มากยิ่งขึ้น โดยอาจพิจารณามอบรางวัลกับผู้ที่มีแต้มกิจกรรมสูงในแต่ละปี

2. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรการทำงาน ควรมีการจัดวางกล่องรับความคิดเห็นเพื่อเสนอถึงผู้บริหารมาในหลายๆจุดขององค์กรเกษตรกรรม และจัดให้มีการช่วงเวลาผู้บริหารพบพนักงานองค์กรเกษตรกรรม เพื่อรับแลกรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะให้บ่อยขึ้น

3. ด้านโอกาสสำหรับการเจริญเติบโตของอาชีพ ควรให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน หากเป็นไปได้ เช่น การเพิ่มอัตราการบรรจุจากลูกจ้างเป็นพนักงาน หรือปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ โดยอาจเพิ่มจำนวนแผนกมากขึ้นเพื่อรองรับกับตำแหน่งงาน

4. ด้านการทำงานร่วมกัน ถึงแม้คะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นจุดเด่นขององค์กรเกษตรกรรม จึงควรมีการส่งเสริมให้เกิดโอกาสการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนคติในเรื่องต่างๆ ทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยมีการจัดสรรพื้นที่ไว้เฉพาะเจาะจง อาศัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นกันเองแบบพี่น้อง ให้มีช่วงเวลาของการพบปะสังสรรค์ โดยจัดบรรยากาศให้มีความเป็นกันเอง อาจเป็นช่วงเวลาในการจิบกาแฟยามเช้า ช่วงเวลารับประทานอาหารกลางวัน จัดงานราตรีสังสรรค์

5. ด้านความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จัดสวัสดิการด้านการดูแลเด็กเล็กเพื่อให้พนักงานนำบุตรมาฝากให้ดูแลในกรณีที่โรงเรียนปิดเทอมหรือไม่มีคนดูแลเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานที่เป็นครอบครัวเดี่ยวไม่มีผู้ดูแลบุตรในเวลาที่ต้องมาปฏิบัติงาน และจัดสวัสดิการห้องพักสำหรับพนักงานที่ต้องทำงานเป็นกะ และมีบ้านอยู่ห่างไกลที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานได้พักค้างคืน ลดภาระการเดินทางไปกลับ และสามารถพักผ่อนได้เต็มที่ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมด้านความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยในส่วนในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ในครั้งถัดไปอาจทำงานวิจัยในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียด และนำไปใช้ประโยชน์เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

2. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามปัจจัยด้านวิชาชีพ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ได้ชัดเจนและได้ข้อมูลครบทุกวิชาชีพ เช่น เกษตรกร วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะได้สามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงได้ตรงกับสาขาวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในองค์กรเกษตรกรรม

ข้อจำกัดงานวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีตามความสะดวก เมื่อทำการจำแนกตามกลุ่มงานมีส่วนการกระจายที่ค่อนข้างแตกต่างกันมาก จึงอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ อาจจะไม่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร



บรรณานุกรม

- กมล กฤษวงศ์; และคณะ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกอง
อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. วารสารการวิจัยทางธุรกิจและการ
บริหาร.
- กัลยารัตน์ มีลาภ. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทยเขตพระ
บันเกล้า. การค้นคว้าอิสระ ศ.ม. (ศิลปศาสตร์). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- การประชุมเสนอนโยบายปีงบประมาณ 2557 และรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ
2556 (2557). ณ ห้องประชุมชั้น 5 อาคารอำนวยการ องค์การเภสัชกรรม.
- (2558) และรายงานผลการวิจัยความผูกพันและความพึงพอใจ ของพนักงานและลูกจ้าง
องค์การเภสัชกรรม ปี 2557. ณ ห้องประชุมชั้น 5 อาคารอำนวยการองค์การเภสัช
กรรม.
- กองพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน. (2556). ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร, จาก
<http://gpo.or.th>.
- เชมชญาธิษฐ์ ประดับพงษ์ และประจักษ์ บัวพันธ์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ. วารสาร
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพงศ์ เคลือศิริ และคณะ. (2552, มกราคม-มิถุนายน). บรรยายการองค์การกับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือบางปะกอก. วารสารบริหารงานสาธารณสุข.
มหาวิทยาลัยมหิดล. 14(1): 9-30.
- ทัศนาศวศักดิ์. (2549). คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. รายงานการวิจัย.
กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทองปาน พันจุย; และช่อทิพย์ บรมธนรัตน์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว.
- ธัญญะ ขนทรัพย์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร.
สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรินทร์ มะระกานนท์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.

- บุริสกร เต๊ะจ๊ะมา; และคณะ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล. วารสารสาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหิดล. 42(2): 82-91.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533,ตุลาคม). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 1(10): 5-12. โรคมะเร็งจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ ศค.บ. (การบริหารงานและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- ปวิตรา ไหว้พรหม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของบุคลากรกรณีศึกษาองค์การเภสัชกรรม. การค้นคว้าอิสระ ศ.ม. (ศิลปศาสตร์). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). การจัดการทรัพยากรคน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มนพิสุทธิ์ บุญโต. (2554). คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่ง เขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2536). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ภคินี โอพาริกชาติ. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนเปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: อักษรทัศน
- รสสุคนธ์ ฤทธาเกียรติกุล. (2550). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทยที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งนภา สันติศิรินันต์. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วัชรานุกูล บุญเลิศ; และวิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกร
โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการที่ 10. วารสารเภสัช
ศาสตร์อีสานมหาวิทยาลัยขอนแก่น. 5(3): 180-190.
- วรวิทย์ แก้วทองใหญ่. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
(มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: วิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วลัยพร ศิริภิรมย์. (2541). ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกรีนเบอร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (พัฒนาสังคม).
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วไลพร เจริญพร. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ:
ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐ
ประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีรัตน์ เหล่าธำมณีวิวัฒน์. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุข. สถาบันวิจัย
ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดา
เพรสจำกัด.
- สรเสรีญ เตชะบุรพา. (2545). การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2549). มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิต, จาก
<http://www.qwlthai.com>.
- สมเกียรติยศ วรเดช; และคณะ. (2558, มีนาคม-เมษายน). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลกงหรา จังหวัดพัทลุง.
วารสารวิชาการสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยทักษิณ. 24(2): 262-272.
- สุวีย์ เพชรแต่ง; และคณะ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตภาคกลาง. วารสารพยาบาล
สาธารณสุข. มหาวิทยาลัยมหิดล. 28(1): 29-42.
- สุทัศน์ มหาเทพ. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือบริษัท บิ๊กซี จำกัด.
ปริญญาโท. ศป.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2531). การปรับปรุงงาน ตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน 4* (ตุลาคม-ธันวาคม 2531): 14-17.
- สรวงสวรรค์ ตะปิ่นตา. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2532). *การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์; และคณะ. (2544). *ระบบเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- องค์การเภสัชกรรม. (2556). *รายงานประจำปีองค์การเภสัชกรรม ฉบับปี 2556*. กรุงเทพฯ.
- (2558). *รายงานประจำปีองค์การเภสัชกรรม ฉบับปี 2558*. กรุงเทพฯ.
- (2558). *องค์กรปัจจุบัน-ภารกิจ พันธกิจ บทบาทและหน้าที่*. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2558, จาก <http://www.gpo.or.th>.
- อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล*. วิทยานิพนธ์. ภ.ม. (การจัดการทางเภสัชกรรม). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- Best, J. W.; & Kahn, J. V. (1998). *Research in education*. 8th ed. The United States of America.
- Krejcie R.V.; & Morgan D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). pp. 607-610.
- Maslow Abraham H. (1954). *Motivation And Personality*. 3rd ed. New York Cambridge: Herper & Row.
- Sanjeev Kumar Singh. (2008). *Human Resource Development : HRD--IR Interface Approach*. Atlantic Publishers and Distributors.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ชื่อ - สกุล ผศ. ดร. พรรณนิภา อภินิษฐาภิชาดิ
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สังกัด สาขาวิชาเภสัชกรรมสังคมและการบริหารเภสัชกรรม
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์
2. ชื่อ - สกุล ผศ. ดร. พัชรี ดวงจันทร์
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สังกัด สาขาวิชาเภสัชกรรมสังคมและการบริหารเภสัชกรรม
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์
3. ชื่อ - สกุล ดร. พรรณพร วรรณลักษณ์
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศน์ชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอ่างทอง





ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยสำหรับการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจ

สาขาการจัดการองค์การเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง

-แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

-ข้อมูลที่ท่านให้ไว้ถือเป็นความลับ และขอรับรองว่าไม่มีผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติงาน จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ
แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมใน 8 ด้าน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1.อายุ _____ ปี

2.เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

3.สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส / คู่

☐ หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย

4.ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ประจำต่อเดือน

- ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- ☐ 10,001-20,000 บาท
- ☐ 20,001-30,000 บาท
- ☐ 30,001-40,000 บาท
- ☐ 40,001-50,000 บาท
- ☐ มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงาน

กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่างสำหรับข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. อายุงาน _____ ปี โดยประมาณในหน่วยงานนี้ (ระบุเป็นจำนวนเต็ม ถ้ามากกว่าหรือเท่ากับหกเดือนให้ปัดเศษ)

2. สถานภาพการจ้างงาน

- ☐ พนักงาน
- ☐ ลูกจ้างประจำ
- ☐ ลูกจ้างชั่วคราว

3. ฝ่าย / หน่วยงานที่ท่านสังกัด

- | | |
|--|--|
| ☐ สำนักตรวจสอบภายใน | ☐ ฝ่ายชีววัตถุ |
| ☐ สำนักอำนวยการ | ☐ ฝ่ายเภสัชเคมีภัณฑ์ |
| ☐ สำนักบริหารยุทธศาสตร์ | ☐ ฝ่ายเทคโนโลยีและวิศวกรรม |
| ☐ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล | ☐ ฝ่ายการตลาดและการขาย |
| ☐ ฝ่ายบัญชีและการเงิน | ☐ ฝ่ายบริหารพัสดุและผลิตภัณฑ์ |
| ☐ ฝ่ายผลิตยา | ☐ ฝ่ายประกันคุณภาพ |
| ☐ โรงงานผลิตยารังสิต | ☐ การประกันคุณภาพโรงงานผลิตยารังสิต 1 |
| ☐ สถาบันวิจัยและพัฒนา | ☐ โรงงานผลิตยาปฏิชีวนะฯ กลุ่มเบต้า-แลคแตม |
| ☐ อื่นๆระบุ..... | |

ส่วนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมใน 8 ด้าน

กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม						
1	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
2	ท่านได้รับการปรับขึ้น เงินเดือนประจำปีอย่าง เหมาะสม					
3	ท่านได้รับเงินเดือนที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
4	ท่านได้รับสวัสดิการ (เช่น การรักษาพยาบาล การศึกษา บุตร) ในแต่ละปี อย่าง เหมาะสม					
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ						
5	สถานที่ทำงานของท่านมี ระบบป้องกันอุบัติเหตุที่พร้อม ใช้งาน					
6	สถานที่ทำงานของท่านมีการ ดูแลเรื่องการรักษาความ ปลอดภัยเป็นอย่างดี					
โอกาสในการใช้ความสามารถและการพัฒนาความสามารถ						
7	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้า อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ใน การทำงานอยู่เสมอ					
8	ท่านมีโอกาสดำเนินการ ความสามารถของท่านในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
9	องค์กรมีระบบสนับสนุนใน ด้านการฝึกอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน					
10	ท่านมีโอกาสพัฒนา ความสามารถของตนเองจาก ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบใน ปัจจุบัน					
โอกาสสำหรับการเจริญเติบโตของอาชีพ						
11	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
12	หัวหน้างาน หรือ ผู้บังคับบัญชา มีการ มอบหมายภาระหน้าที่งาน ใหม่ๆ เพื่อให้ท่านได้พัฒนา ความสามารถเสมอ					
การทำงานร่วมกัน						
13	ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือเมื่อ เพื่อนร่วมงานต้องการความ ช่วยเหลือ แม้ว่าท่านมีจะ ภาระงานที่ต้องทำ					
14	เมื่อท่านพบปัญหาเรื่องงาน เพื่อนร่วมงานไม่สามารถให้ ความช่วยเหลือท่านได้					
15	เพื่อนร่วมงานของท่านมักนำ ผลงานที่ท่านทำไปเสนอ ผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็น ผลงานของตนเอง					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ประชาธิปไตยในองค์กรการทำงาน						
16	ในหน่วยงานที่ท่านทำงานไม่เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน					
17	ท่านไม่สามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องงานที่แตกต่างจากหัวหน้า/ ผู้บังคับบัญชา					
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
18	ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน แม้ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว					
19	ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ คือ อย่างน้อยวันละ 6 ชั่วโมง					
20	ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด					
21	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
22	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบทำให้เกิดปัญหาภายในครอบครัว					
ความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน						
23	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การบริจาคทุนการศึกษา การบริจาคยา และเวชภัณฑ์ การปลูกป่า ที่องค์กรเภสัชกรรมจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/ 5๒13



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการองค์การเภสัชกรรม

เนื่องด้วย นางสาวจุฑาทิพย์ วรรณลักษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหญิง พุ่มทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตเคราะห้พนักงาน และลูกจ้างขององค์การเภสัชกรรม จำนวน 355 คน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม” ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภฎี โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-759-4858

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาวจุฑาทิพย์ วรรณลักษณ์
วันเดือนปีเกิด	7 ตุลาคม 2529
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ในปัจจุบัน	51 อาคารแสงแมนชั่น ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เภสัชกร 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การเภสัชกรรม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	เภสัชศาสตรบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยรังสิต
พ.ศ. 2559	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

