

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

THE QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES
IN SAMUT PRAKAN PROVINCE

ณภัทษญา ช่างเขียน

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบ

Naphatchaya Changkean

Faculty of Business Administration in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author: Nittaya1544@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ (3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ พร้อมทั้งแนวทางการทำงานของบริษัท

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี และอันดับ 3 คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

The propose of this research was (1) To study the quality of working life of employees in Samut Prakarn province (2) To study personal factor that affects the quality of working life of employees in Samut Prakarn province (3) To provide the implement plan of the quality of working life of employees in Samut Prakarn province including the company policy Road Map.

The sample group in this research was employees of company in Samut Prakarn of 400 peoples using a questionnaire as a data collection tool. The statistics used in the analysis were percentage, frequency, mean and standard deviation.

The result of hypothesis testing was found that study the quality of working life of employees in Samut Prakarn province. There are 3 high-level items, descending order from the 1st was democracy in the organization or justice process, 2nd has provided opportunities for employees to develop their abilities and the last was job characteristics that promote growth and stability for employees

Keyword; Quality of working life

บทนำ

จากสภาพการทำงานในปัจจุบันที่พนักงานส่วนใหญ่ทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมากขึ้นและหนักขึ้น ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนเวลาหนึ่งในสามของวัน ที่ต้องใช้ชีวิตอยู่ที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรม จึงจำเป็นต้องพัฒนาแรงงานที่เข้ามาทำงานให้สามารถปรับตัวให้มีความสุขจากการทำงานและสภาพการทำงาน ซึ่งการมีงานทำจะช่วยให้ขับเคลื่อนการใช้ชีวิต และตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ได้ เป็นแหล่งที่มาของรายได้ งานเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดสถานภาพ และตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนสำคัญของการกำหนดคุณภาพชีวิตมนุษย์ ในส่วนของภาคอุตสาหกรรม ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญต่อความรู้สึกนึกคิด และจิตใจของพนักงาน ซึ่งถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรของบริษัทที่ควรค่าแก่การพัฒนาและรักษาไว้ เพื่อให้บริษัทลดต้นทุนด้านแรง อีกทั้ง ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งผลให้การผลิติดีมีคุณภาพ ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นอีกด้วย

บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีพันธกิจหลัก ต้องพัฒนาทุกส่วนงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ของลูกค้า พนักงานและบริษัท ประกอบธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีจรรยาบรรณ เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินการแข่งขันได้ในระยะยาว และบรรลุการเป็นผู้นำตลาด จำเป็นต้องให้พนักงานทุกหน่วยงานภายในบริษัทฯ มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกและสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้า และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และปัจจัยจากเปลี่ยนแปลง จากภาวะเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง รวมถึงพนักงานต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน องค์กรจึงต้องปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่ง

มีผลกระทบโดยตรงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน ส่งผลให้องค์กรมีปัญหาคลากรไม่เพียงพอ และไม่ตรงตามความสามารถ พนักงานมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับกฎระเบียบ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ไม่เท่าเทียมกัน สวัสดิการ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่น้อยกว่าที่ไม่เท่าเทียมกัน ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้ามีน้อยไม่เท่าเทียมกัน รวมทั้งการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันของหน่วยงานภายในองค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในจังหวัดสมุทรปราการ โดยผลการศึกษากลับมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข ลดปัญหา และเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญให้กับผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของบริษัท เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน รวมทั้ง หาแนวทางในการออกแบบกำหนดนโยบายและทางเลือกในการทำงานของบริษัท โดยมุ่งหวังให้การทำงานมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** คือ การศึกษาในครั้งนี้ทำการศึกษาในหัวข้อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

2. **ขอบเขตด้านตัวแปร** คือ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ผู้วิจัยศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้
ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
- 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
- 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

- 6) ประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม
- 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

3. **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 3,000 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Yamane (1973, p. 886) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 353 คน แต่ผู้วิจัยจะทำงานเก็บตัวอย่างแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 400 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อให้บริษัทหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ เป็นแนวทางในการออกแบบกำหนดนโยบาย และทางเลือกในการทำงานของบริษัท ให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการทำงานในหน่วยงานในสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และอนาคตต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1970 ถึง ค.ศ. 1979 เนื่องจาก เกิดเหตุขัดแย้งที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานไม่เป็นมิตรกัน ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหายุโรปได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับงาน ส่วนวิธีการในสหรัฐอเมริกา หลายครั้งได้มีการดำเนินการร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนาและความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ลีเซอร์ (Lehrer, 1982, p. 327) การแก้ไขปัญหาคความรุนแรงให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น เดลา โมท และ ทากิซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984, p. 32) เดลา มอตต์ และ ทากิซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง ๆ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับพนักงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่แคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อชีวิตพนักงาน เช่น การปรับปรุงองค์กรและลักษณะงาน โดยให้ความสำคัญต่อพนักงานอย่างยั่งยืนและพนักงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงตามความต้องการของพนักงาน ในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของตัวเองด้วย เป็นต้น

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายที่เปรียบเทียบกับได้กับการทำงานเอียงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพจิตใจ การคุ้มครองแรงงาน และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน ในประเทศญี่ปุ่น กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของรูปแบบวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติหรือเทคโนโลยีในการทำงาน ที่ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล

ฮัส และคummings (Huse & Cumings, 1985) ให้นิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนิยามหนึ่งคือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเกิดมาจากความสุขในการทำงานของพนักงาน อันเนื่องมาจาก ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ

อัลเดจ และสเทิร์นส์ (Aldag & Stearns, 1987, p. 327) ให้ความคิดเห็นไว้หลาย ๆ อย่าง เกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ 2 ความหมาย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การจัดการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือการจัดการส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาความสามารถในการทำงานของมนุษย์อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเอื้อให้เกิดสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี และจัดให้มีการแบ่งรายได้และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเป็นธรรมต่อพนักงานภายในองค์กร

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1994, pp. 51 - 53) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่สูงสุดและเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสบการณ์มนุษย์ในองค์กร เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ หน้าที่การงาน และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดมุ่งหมายว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานจะต้องดำเนินควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กรหรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้น จะทำให้ทั้งพนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จ

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1973, p.p. 12 - 16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนการทำงานเป็นสิ่งที่หนึ่งที่บ่งบอกถึง คุณภาพชีวิตการทำงานได้จากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ในการดำรงชีวิต และในมุมมองเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานประเภทเดียวกัน จะต้องมีความเท่าเทียม งานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน และการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานของเพื่อนร่วมงาน โดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานของผู้อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดโรคทางร่างกาย ควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน โดยควบคุมสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะต้องมีความมั่นคง และเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติให้มีความรู้และก่อให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีแนวทาง หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานนี้ คือ การให้ความสำคัญต่อการศึกษาย อบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ยังชีพถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหา ก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ส่งผลให้เป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติในด้านทักษะความรู้ ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) คือ การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ของสังคมในองค์กรอย่างเป็นธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน โดยพิจารณาจาก ความเป็นอิสระในความคิดจากอคติ เปลี่ยนเป็นการพิจารณาจากการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่คำนึงถึงอคติหรือพวกพ้อง และไม่ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ผู้ปฏิบัติในทุกตำแหน่ง มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และให้เกียรติในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งผู้ปฏิบัติต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวด้วย

7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ฮัส และคummings (Huse & Cummings, 1980, pp. 198 - 199) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากการอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้า

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

เวสต์ลีย์ (Westley, 1979, p. 113) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นสิ่งชี้วัด

2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3. มิติเกี่ยวกับความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกว่างเฉย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นสิ่งชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับการเสียกำลังใจ (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับความไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นสิ่งชี้วัด

3. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron, 1995) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพโดยพนักงาน พนักงานควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

กอร์ดอน (Gordon, 1991) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาภายในองค์การ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำได้โดยการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และลดค่าใช้จ่ายรวมถึงงบประมาณด้วยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม เรียกว่า ระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) ทำให้เกิดการประชุมกันภายในกลุ่ม เพื่อเสนอแนะ วิธีการในการปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพ เพิ่มคุณค่าของงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อัตราการขาดงาน ลางานลดลง และการลาออกก็ลดลงตามไปด้วย

4. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แฮกแมน และซัตเติล (Hackman & Suttle, 1987) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

สคูเลอร์, แจ็คสัน และแวร์เนอร์ (Schuler, Jackson, & Werner, 1989) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
2. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงาน มากขึ้น ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานลดน้อยลง
3. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย จากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ประมาณของการเบิกจ่ายลดลง
4. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
5. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดี เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

6. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
7. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 3,000 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Yamane (1973, p. 886) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 353 คน แต่ผู้วิจัยจะทำงานเก็บตัวอย่างแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

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

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามที่เป็นแบบมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด ข้อความเชิงบวกทั้งหมด ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 400 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Description Statistics) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็น ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53 มีช่วงอายุระหว่าง 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 27 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 36 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27 มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี และอันดับ 3 คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย รองลงมา คือ ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อันดับ 3 คือ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อันดับ 4 คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และอันดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี และอันดับ 3 คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย รองลงมา คือ ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อันดับ 3 คือ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อันดับ 4 คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และอันดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

1. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม ด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานรู้สึกว่าจะสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้เป็นอย่างดี แต่คะแนนที่น้อยที่สุดในด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม คือ พนักงานรู้สึกว่า ยังไม่สามารถร้องเรียนหรือเรียกร้องเมื่อท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมได้ดีพอ อาจเป็นเพราะว่า ช่องทางการร้องเรียนที่บริษัทจัดหาให้ยังไม่สามารถทำ

ให้พนักงานไว้วางใจได้ พนักงานจึงยังไม่เกิดความไว้วางใจ และปลอดภัยในการแจ้งเรื่องร้องเรียน เมื่อมีเหตุการณ์ที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่สบายใจ และรู้สึกปลอดภัย ไม่ว่าจะทางด้านร่างกาย หรือด้านจิตใจ

2. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานรู้สึกว่าได้รับเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน และองค์กรกำหนดไว้เป็นอย่างดี แต่คะแนนที่น้อยที่สุดในด้านการได้รับมอบหมายงานหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้น อาจเป็นเพราะว่า โครงสร้างองค์กรที่เป็นลำดับชั้น ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานยังไม่ได้รับความไว้วางใจให้ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

3. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานรู้สึกว่าได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน แต่คะแนนที่น้อยที่สุดในด้านการทำงานในตำแหน่งที่มั่นคงและมีความก้าวหน้า อาจเป็นเพราะว่า ด้วยสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้บริษัทต้องใช้กลยุทธ์ลดค่าใช้จ่าย ทำให้มีโครงการสมัครใจจาก อีกทั้ง บริษัทยังมีโครงการ โอนย้ายพนักงานระหว่างแผนก เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้หน้าที่ และเข้าใจกระบวนการทำงานที่มากขึ้น แต่ส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในตำแหน่ง และความก้าวหน้าของตนเอง

4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัยสำหรับการทำงาน แต่คะแนนที่น้อยที่สุดในด้านการทำงานในสถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องอาหาร พื้นที่พักผ่อน เป็นต้น อาจเป็นเพราะว่า พื้นที่พักผ่อนของพนักงานยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ยังไม่มีพื้นที่สำหรับให้พนักงานพักผ่อน หรือพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้พนักงานรู้สึกว่า ไม่ผ่อนคลายในเวลาพักผ่อน

5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานรู้สึกว่ามีความสุขและอยากมาทำงาน แต่คะแนนที่น้อยที่สุดในด้านการได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการตรวจสอบของบริษัทที่เข้มงวด ทำให้การทำงานต้องเป็นไปอย่างเป็นขั้นเป็นตอน และอาจเกิดความล่าช้าขึ้นได้ ด้วยกระบวนการที่มีหลายขั้นตอน ทำให้ต้องอาศัยการประสานงานอย่างใกล้ชิด และติดตามงานอย่างเป็นระบบ จึงอาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เพราะต้องรอให้การทำงานผ่านการอนุมัติในแต่ละขั้นตอนก่อน

6. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานรู้สึกว่ามีใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แต่คะแนนที่น้อยที่สุด คือ ความรู้สึกว่างานหรือกิจกรรมที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม อาจเป็นเพราะว่า การประชาสัมพันธ์โครงการ CSR ของบริษัทยังเข้าถึงพนักงาน ไม่เพียงพอ ควรจะเพิ่มกิจกรรมที่พนักงานสามารถเข้าร่วมได้ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม งานที่ทำมีส่วนช่วยให้สังคมพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานรู้สึกว่าจะสามารถจัดสมดุลในชีวิตการทำงานและเวลาส่วนตัวของท่านได้ดี แต่คะแนนที่น้อยที่สุด คือ ความรู้สึกพอใจในตารางการทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวันที่องค์กรกำหนดให้ อาจเป็นเพราะ บริษัทจัดเวลาพักเที่ยงให้พนักงาน 1 ชั่วโมง และเวลาพักย่อย แบ่งออกเป็นช่วงเช้า 10 นาที และช่วงเวลาพักย่อยช่วงบ่าย 10 นาที โดยกำหนดเวลาพร้อมกัน ทำให้พนักงานไม่มีอิสระในการพักผ่อน อาจทำให้พนักงานอยากได้เวลาพักที่สามารถกำหนดเองได้ ตามความสะดวกของตนเอง

8. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานรู้สึกได้ว่า รายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน แต่คะแนนที่น้อยที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น อาจเป็นเพราะ อัตราเงินเดือนของพนักงานในบริษัท จะอิงจากบริษัทในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน และอยู่ในกลุ่ม Peer Group เดียวกัน ที่ P50 ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานของบริษัท แต่ถ้าพนักงานเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนกับบริษัทกับบริษัทที่ไม่ใช่ Peer Group อาจจะทำให้รู้สึกว่าอัตราเงินเดือนของตนเองน้อยกว่าบริษัทอื่นนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เนื่องด้วยสภาพเศรษฐกิจที่ฝืดเคือง ทำให้ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้น เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานองค์กรควรช่วยเหลือพนักงาน ไม่ว่าจะในแง่การเพิ่มค่าตอบแทน โดยตรง เช่น เงินเดือน เป็นต้น โดยให้มีความสอดคล้องกับปริมาณงาน ความสามารถของพนักงาน จะช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานกับองค์กร และมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น และการช่วยสนับสนุนค่าตอบแทนทางอ้อม เช่น สวัสดิการ ค่ารถค่าน้ำมัน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น จะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานอีกทางหนึ่ง

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย องค์กรควรจัดหาอุปกรณ์การทำงานที่มีคุณภาพและปลอดภัยต่อการใช้งานให้แก่พนักงาน พร้อมทั้งคำนึงถึงสุขภาพร่างกาย โดยเฉพาะควรจัดพื้นที่การทำงานให้เป็นไปตามหลักกายศาสตร์ให้แก่พนักงาน เพื่อลดความเสี่ยงในการเป็นออฟฟิศซินโดรมของพนักงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมโดยรอบให้มีความปลอดภัย และคำนึงถึงความปลอดภัยในการเดินทาง และการใช้ชีวิตระหว่างเดินทางมาทำงานของพนักงาน

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี องค์กรควรจัดให้มีหลักสูตรเพิ่มศักยภาพด้วย soft skill ให้แก่พนักงาน เช่น หลักสูตรการบริหารจัดการเวลาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นต้น หรือพนักงานควรได้รับการอบรม และสัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์โดยตรง เพื่อให้พนักงานสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับงานของตัวเองได้ และช่วยให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกด้วย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน องค์กรควรวางแผนสร้างความมั่นคงในหน้าที่การทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมั่นใจว่าบริษัทมีตำแหน่งงานรองรับ สามารถทำงานระยะยาวได้ และหากบริษัทสร้างคนเก่งภายในองค์กร เพื่อสืบทอดตำแหน่งขึ้นมา จะทำให้ได้พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรไม่จำเป็นต้องซื้อตัวคนเก่งเข้ามาบริหารงาน จะช่วยให้องค์กรสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรได้ดีอีกด้วย

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาการไม่ได้รับการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปได้ยาก องค์กรควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมให้พนักงานได้ทำร่วมกัน จะช่วยให้พนักงานทำงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น เพราะเกิดความคุ้นเคย และสนิทกันมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

6. ประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม องค์กรควรกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติของพนักงานในองค์กร และควรเปิดช่องทางการร้องเรียนให้แก่พนักงานที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เพื่อให้พนักงานได้มีช่องทางในการออกมาเรียกร้องสิทธิของตัวเอง

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม เนื่องจากปัจจุบันพนักงานยังขาดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ไม่ว่าจะจากสาเหตุที่มาจากภาระหน้าที่การทำงานที่สูง และความรับผิดชอบที่มากนั้น ทำให้พนักงานเกิดความกดดัน ซึ่งไม่ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน้าที่ให้ชัดเจน และกำหนดเวลาในการทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน การติดต่อเรื่องงานนอกเวลาไม่ควรกระทำ เพื่อให้พนักงานได้ใช้เวลาส่วนตัวอย่างเต็มที่

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง องค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมขององค์กร ให้แก่พนักงานในทุกระดับ โดยให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ และต้องมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมขององค์กรได้รับรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะช่วยให้พนักงานรับรู้กิจกรรมของบริษัท และสามารถประชาสัมพันธ์แทนองค์กรได้ดีอีกด้วย ถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคมด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันร่วมด้วย
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในจังหวัดสมุทรปราการ
3. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท
4. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท

เอกสารอ้างอิง

กรมแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ (2565). สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ไตรมาส 2 ปี 2565

พนารัตน์ บุญล้อม (2563). คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภรณ์ทิพย์ ตรีกระจ่าง (2561). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด.

วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง