

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต
ชิ้นส่วนเพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION OF STAFF
MANUFACTURING AUTOMOTIVE PARTS FOR EXPORTS IN HI-TECH INDUSTRIAL ESTATE

พงศสุนทร บุญชูเดชะ
Pongsoonthorn Boonchudaechat

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการท่องเที่ยวและโรงแรม
วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา
Boonchudaechat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่พนักงานฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวน 222 คน โดยหาได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับ .05% วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบเลือกตอบ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สมรสแล้ว มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีอายุการทำงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีรายได้ต่อเดือนไม่รวมการทำงานล่วงเวลา (OT) ระหว่าง 7,001-10,000 บาท (2) ด้านการปฏิบัติงานของพนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในเชิงบวกระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์ .525 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The research on the Relationship between Quality of Work Life and Job Performance of Employees' Production Department in Automotive Parts Industry In Hitech was the survey research The population of this research comprised 222 production employees working at automotive Parts Industry In Hitech. The samples were derived from the sampling method of Taro Yamane with the stratified sampling method. The research instrument included the choice and 5-metric questionnaire. The researcher distributed and collected the questionnaires. Then, the collected data were analyzed by SPSS program whereas the statistics used in this study were percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient.

The research found that: (1) Personal Factors: Most of the production employees of Auto Parts Industry In Hitech were male aged 31-40 years old. They were married and obtained the secondary education with the working period of 5-10 years. Currently, they worked as the operating employees and earned the net salary (excluding OT fee) in the amount of 7,001-10,000 Baht per month. (2) Life Quality of Working: Generally, the employees had the opinions in the moderate level. (3) Performance: Generally, the employees had the opinions in the moderate level. (4) Overall, the life quality and the performance of the production employee had the moderate correlation with at .525 the statistical significance of .05

Keywords

Life Quality, Performance Of Production Employees

บทนำ

ไม่ว่ายุคใดสมัยใด คนนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้นการพัฒนากำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ถ้าคนมีความสุขทุกอย่างจะสำเร็จได้ด้วยดี (สุรารัตน์ หมูแฮม. 2552) การปรับเปลี่ยนนโยบายต่างๆ พนักงานจะต้องอยู่ในภาวะถูกปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ซึ่งต้องเพิ่มการพัฒนาทักษะความรู้ให้ทันกับเหตุการณ์ และเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ตามเป้าหมายขององค์กรและเพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวได้กับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับสภาวะการดำรงชีวิต และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นพนักงานจึงต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้อยู่ได้ในสภาพการแข่งขันที่รุนแรง ในภาคอุตสาหกรรมขณะนี้ให้ความสำคัญกับแรงงานมาก เพราะถือว่าเป็นมูลค่าเพิ่มของสินค้า นั่นหมายถึงถ้าแรงงานมีความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานด้วยความพึงพอใจให้ผลงานหรือบริการให้ลูกค้าดีตามไปด้วย ดังนั้นการปรับปรุงค่าจ้างแรงงานหรือด้านสวัสดิการ จะทำให้ลดการคิดจัดตั้งสหภาพแรงงาน อุตสาหกรรมไฮเทคมีการลาออกและโยกย้ายสถานที่ปฏิบัติงานจำนวนมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตทำงานซึ่งไม่มีผู้ใดวิจัยมาก่อน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเรียกร้องสิทธิต่างๆ ของแรงงานที่พึงได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจวิจัยเรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเพื่อที่จะนำเสนอผู้บริหารสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงาน เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค
3. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน เพื่อที่บริษัทจะได้ใช้เป็นแนวทางสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานได้
2. ทำให้ทราบถึงระดับการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อที่บริษัทจะได้ปรับเป็นแนวทางในเรื่องของนโยบายการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานจริง
3. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค
4. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อการบำรุงรักษาขวัญและสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรและมอบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น
5. เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับสถาบันการศึกษา นำไปใช้ในการเรียนการสอนด้านคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ประกอบด้วยทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีความคาดหวัง และ ทฤษฎีการจูงใจของพอร์ทเทอร์ – ลอร์เลอร์

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ประชากรที่ศึกษารั้ครั้งนี้เป็นผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนของฝ่ายผลิต จำนวน

535 คน (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค. 2557) โดยใช้วิธีการสุ่มจากการเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ความคลาดเคลื่อนการเป็นตัวแทนประชากรที่ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน ได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 189 คน และระดับหัวหน้างาน จำนวน 33 คน เก็บตัวอย่างโดยการสุ่มแบบจัดชั้นตามระดับของพนักงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะพื้นที่โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อการส่งออกนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

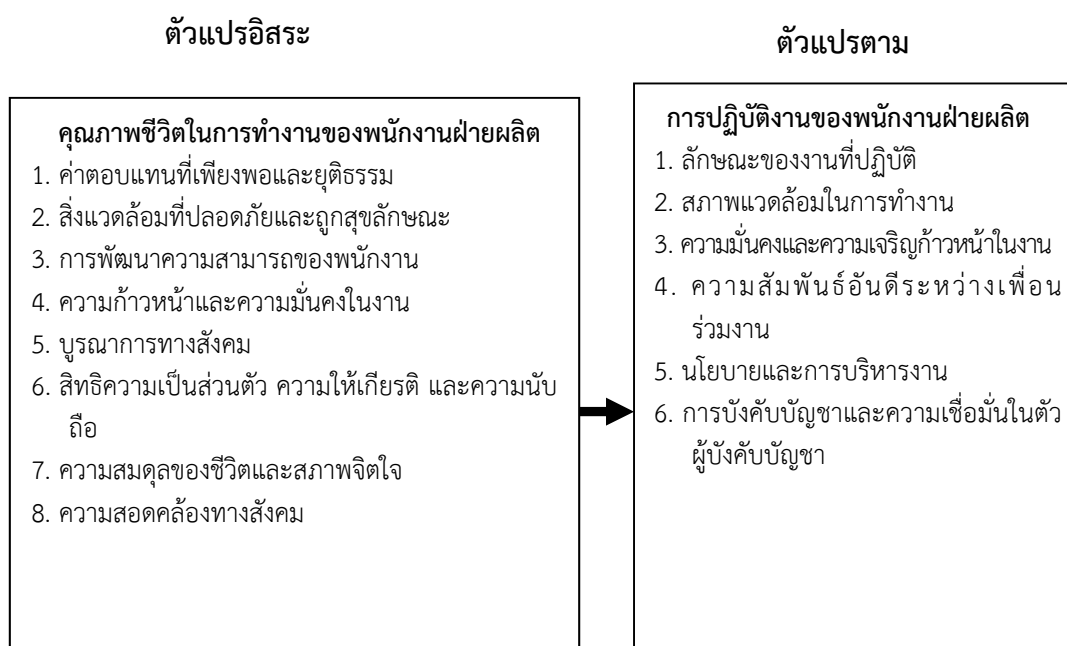
ขอบเขตการวิจัยด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ระหว่าง ในเดือนมิถุนายน ปี พ.ศ. 2557 – มกราคม ปี พ.ศ. 2558

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05.

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวน 535 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำนวน 222 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามจำนวน 222 ชุดโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่างๆ จำนวน 8 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายตามเกณฑ์ระดับความคิดเห็นได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 คะแนน หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 คะแนน หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คะแนน หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 คะแนน หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจต่างๆ จำนวน 7 ด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายตามเกณฑ์ระดับความคิดเห็นได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 คะแนน หมายความว่า มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 คะแนน หมายความว่า มีระดับความพึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน หมายความว่า มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คะแนน หมายความว่า มีระดับความพึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 คะแนน หมายความว่า มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 คำถามแบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคม สหิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติและความนับถือ ความสมดุลของชีวิตและจิตใจ ความสอดคล้องทางสังคม ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. การปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สมรสแล้ว มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีอายุการทำงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีรายได้ต่อเดือนไม่รวมการทำงานล่วงเวลา (OT) ระหว่าง 7,001-10,000 บาท

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาความสามารถของพนักงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บุคลากรทางสังคม ความสมดุลของชีวิตและสภาพจิตใจ ความสอดคล้องทางสังคม สหิทธิความเป็นส่วนตัวความให้เกียรติและความนับถือ ความสามารถและความมั่นคงในงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

3. การปฏิบัติงานของพนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาและคุณสมบัติของ

ผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์ .525 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่าเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีอายุการทำงาน 5-10 ปี และมีรายได้ต่อเดือนไม่รวมการทำงานล่วงเวลา (OT) ระหว่าง 7,001-10,000 บาท

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บุคลากรทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2555, หน้า 133) กล่าวว่า ทฤษฎีการเสริมแรงอาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจและผลการวิจัยพบว่า พนักงานต้องการดูแล สุขภาพพนักงานอย่างเพียงพอ Delamotte and Takazawa (1984 อ้างถึงใน สืบศักดิ์ สืบสกุล, 2542, หน้า 44) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงานซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษ เกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วยและสิ่งที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌักพอล ฌูเต็ง (2540, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิวัฒน์ ปริงประโคน (2546 อ้างถึงใน สุธารัตน์ หมูแฮม, 2552) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง

การปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าผู้ใช้แรงงาน ยังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับธรรมดา เพราะพนักงานมีส่วนร่วมไม่มากพอในการพิจารณา กำหนดปรับปรุงนโยบายในการปฏิบัติงาน ได้แต่คอยรับคำสั่งจากหัวหน้างาน ซึ่งหัวหน้างานก็มีหน้าที่สนองตอบตามนโยบาย หรือตามเป้าหมายขององค์กรเช่นกัน การส่งเสริมการปฏิบัติงาน ยังไม่มีสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานมากเท่าที่ควร เป็นผลให้ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย พลังความคิด เพื่อสนองความต้องการขององค์กร หรือองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่รวดเร็วมากในสภาพการแข่งขันทางธุรกิจปัจจุบันจนพนักงานเองอาจจะปรับตัวไม่ทันกับการ

เปลี่ยนแปลงนั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุปผา ปัญญาดี (2549) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทคาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านลักษณะทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งผลที่ได้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิวัฒน์ ปรั่งประโคน (2546) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงงานน่าจะพิจารณานำข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการปฏิบัติงาน มาปรับปรุงหรือให้คำชี้แจงทำความเข้าใจแก่พนักงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความจำเป็น ตลอดจนศักยภาพและฐานะ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลสำหรับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ด้านการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแล้วพนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน แต่ด้านที่น้อยที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรกำหนดและจัดทำกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับสนทนาระหว่างพนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมความสามัคคีและการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ต้องทำงานเป็นทีมและมีความเข้าใจกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เงินเดือนที่พนักงานได้รับ ผู้บริหารควรพิจารณาปรับเปลี่ยนในทันกับสภาพการทำงานที่หนักขึ้นและสภาพการครองชีพในปัจจุบัน เช่น ค่าครองชีพ เงินเดือน เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา โบนัส ค่าผลงาน ค่าอาหารและสวัสดิการอื่นๆ และด้านนโยบายและการบริหารควรมีการจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) และพนักงานทุกคนจะต้องได้รับรู้ถึงเส้นทางอาชีพ (Career Path) ของตนเองตั้งแต่เข้ามาทำงานใหม่ ซึ่งเปรียบเสมือนข้อตกลงเบื้องต้นว่า พนักงานคนนี้จะก้าวหน้าไปได้เพียงใด ให้พนักงานรับรู้และยอมรับตั้งแต่ต้นจะได้วางแผนความก้าวหน้าส่วนตัวและฝึกฝนความรู้ความสามารถด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยละเอียด ในเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม เช่น ค่าแรงประกันในแต่ละเขต เงินเดือน ค่าล่วงเวลา หรือระบบงานที่เป็นแรงจูงใจ (incentives) ต่างๆ เช่น รายเหมา ค่าขึ้นผลงาน เบี้ยขยัน โบนัส เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานที่ทำงานในส่วนของสำนักงาน เพิ่มเติม เช่น พนักงานฝ่ายขาย บัญชี จัดซื้อ เพื่อเปรียบเทียบว่าในบริษัทเดียวกัน เมื่อทำงานต่างลักษณะกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ในแต่ละเขตพื้นที่ เช่น นิคมอุตสาหกรรมตามจังหวัดต่างๆ เป็นต้น

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลนอกจากการใช้แบบสอบถามแล้วควรจะมีการใช้วิธีอื่นประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนมากขึ้น เพราะการใช้แบบสอบถามกับพนักงานบางคนอาจจะด้วยความรีบเร่งหรือขาดความตั้งใจเพราะไม่เห็นความสำคัญจึงอาจตอบแบบสอบถามได้ไม่ตรงตามความจริงเต็มที่ข้อมูลที่ได้อาจมีความคลาดเคลื่อนไปบ้าง

5. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจส่วนหนึ่งมาจากการรับรู้ข้อมูลทั่วไปหรือมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความใส่ใจของบริษัทที่มีต่อพนักงานโดยสื่อสารให้พนักงานได้รับรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เมื่อพนักงานได้รับรู้และเข้าใจว่าบริษัทมีความใส่ใจต่อบุคลากรมากเพียงใด ย่อมเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้กับบริษัทมากขึ้น แต่งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาระบบการสื่อสารในบริษัท จึงไม่สามารถวิเคราะห์ระบบการสื่อสารของบริษัทได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

เอกสารอ้างอิง

- บุปผา ปัญญาดี. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คส์.
- ณัฐพล ภูเต็ง. (2540). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงเรียนมัธยมศึกษาการรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุธารัตน์ หมูแฮม. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท เติมโก้ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สืบศักดิ์ สืบสกุล. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริวัฒน์ ประจักษ์. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. Sloan Management Review. 4 (7), 20-23.