

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ

1. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน
2. แนวความคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ความหมายของค่านิยมในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานไว้ดังนี้

Ginzberg (1951) กล่าวถึงว่าค่านิยมจะเกี่ยวกับเป้าหมายในชีวิตและมีส่วนสัมพันธ์กับความต้องการและแรงขับ บุคคลจึงแบ่งค่านิยมเกี่ยวกับงานออกเป็น 3 ชนิดด้วยกันคือ

1. มีความสัมพันธ์กับวิธีทำงานนั้น ๆ
2. มีความสัมพันธ์กับผลงาน เช่น ค่าจ้าง และการยอมรับว่างานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต
3. มีส่วนสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บริหาร

Super (1970: 4) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานว่าหมายถึงความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่า มีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล ความเชื่อต่างๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของบุคคล ความเชื่อที่คนเรายึดแต่ละอย่างนี้มีความสำคัญไม่เท่ากันเสมอไป บางอย่างอาจมีความสำคัญอย่างมากต่อบางคน แต่บางอย่างอาจมีความสำคัญน้อยมากต่อบุคคลอื่นๆ ก็ได้

สิริอร (2544: 189-190) ได้ให้ความหมายของคำว่าค่านิยมในการทำงานว่าคือความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงาน เกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้จากงานและเป็นวิธีทางกำหนดความประพฤติปฏิบัติตัวของผู้ปฏิบัติงานว่าควรประพฤติปฏิบัติในการทำงานอย่างไรและบุคคลควรได้รับ การปฏิบัติอย่างไรในการทำงาน ค่านิยมประกอบด้วย ความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่ความรู้สึกที่มีต่อนั้นมีลักษณะการประเมินค่าว่าเป็นสิ่งที่ ถูก-ผิด หรือ ดี-เลว ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงวิถีทางของการกระทำ “อะไรควรทำ ” หรือ “อะไรไม่ควรทำ ” ซึ่งเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน

ความหมายของ “ค่านิยมในการทำงาน ” จากที่ได้กล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปว่าคือความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่ามีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลและเป็นความพึงพอใจที่ได้จากงานและการให้ความสำคัญในความเชื่อของแต่ละบุคคลที่ไม่เท่ากัน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานการแสดงออกของแต่ละบุคคลรวมทั้งสิ่งที่จะนำมาสนใจให้เกิดความพอใจตามสิ่งที่ปรารถนาในการทำงานนั้นก็แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสิ่งที่คิดและความรู้สึกที่มีต่อสิ่งที่ได้รับจากสิ่งคาดหวังและให้ความสำคัญในงานนั้นกับผลตอบแทนที่ได้กลับมาของแต่ละบุคคล

ประเภทของค่านิยมในการทำงาน

เนื่องจากค่านิยมในการทำงานมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานจึงได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับประเภทของค่านิยมในการทำงาน ดังต่อไปนี้

Gribbons and Lohnes (1965) ได้แบ่งค่านิยมเกี่ยวกับงานออกเป็น 12 ด้านคือ

1. ด้านความก้าวหน้า (advancememt) หมายถึงโอกาสที่จะรุ่งเรืองและก้าวหน้าในการทำงานมีอนาคตดีสามารถที่จะได้เป็นผู้จัดการในองค์กรและสามารถที่จะทำงานโดยได้จากงานระดับต่ำขึ้นไปถึงงานระดับสูงได้
2. ด้านความต้องการ (demand) หมายถึงงานที่เป็นที่ต้องการของสังคม
3. สภาพทางภูมิศาสตร์และการท่องเที่ยว (geographic location, travel) หมายถึงงานที่ได้ท่องเที่ยวไปในที่ต่างๆ และได้รับการเรียนรู้จากการท่องเที่ยว

4. ด้านความสนใจ (interest) หมายถึงงานที่ตนสนใจจะกระทำอย่างแท้จริง
5. การแต่งงานและครอบครัว (marriage and family) หมายถึงงานที่พอจะมีเวลาให้แก่ครอบครัว บ้าน และสัตว์เลี้ยง
6. การบริการสังคม (social service) คือการมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น สามารถทำให้ผู้อื่นได้รับความพอใจได้
7. การเกี่ยวข้องกับบุคคล (personal contact) คือการมีโอกาสได้พบเพื่อนใหม่ๆ ชอบพบปะบุคคล และการได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น
8. ด้านความสามารถ (preparation ability) หมายถึงการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่
9. ด้านเกียรติยศ (prestige) หมายถึงงานที่ทำให้บุคคลอื่นมีความชื่นชมในตนให้การยอมรับและยกย่อง
10. ด้านเงินเดือน (salary) หมายถึงงานที่มีรายได้ดีพอที่จะจ้จุนครอบครัวและเหลือเก็บสะสมไว้
11. ด้านความพอใจ (satisfaction) หมายถึงงานที่ทำแล้วทำให้เกิดความสุข ความพอใจได้ทำในสิ่งที่ได้ผลคุ้มค่า
12. จุดมุ่งหมายส่วนตัว (personal goals) หมายถึงงานที่สามารถพัฒนาตนเอง และทำให้รู้จักตนเองดีขึ้น

สิ่งที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมในการทำงานของบุคคล และค่านิยมขององค์กร บุคคลจะพยายามทำพฤติกรรมตามค่านิยมของตนและคาดหวังว่าจะได้รับในสิ่งที่ตนปรารถนาจากองค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็คาดว่าบุคคลควรทำตามค่านิยมขององค์กรจึงจะได้รับสิ่งที่บุคคลปรารถนาถ้าค่านิยมของทั้งสองฝ่ายสอดคล้องกันการทำงานร่วมกันย่อมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล แต่ถ้าค่านิยมของทั้งสองฝ่ายไม่สอดคล้องกันปัญหา

พฤติกรรมในการทำงานในองค์กรย่อมเกิดขึ้นเมื่อค่านิยมเป็นตัวกำหนดวิถีทางในการกระทำการ ทรานค่านิยมของบุคคลจะช่วยให้ผู้บริหารทราบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นผลให้ สามารถจัดระบบกำหนดนโยบายรวมทั้งการสร้างรูปแบบในการทำงานให้เสริมสร้างและรักษา ค่านิยมที่ดีต่อการมีประสิทธิผลขององค์กรและมีความสุขกายและจิตที่ดีของพนักงานด้วย

Super (1970: 8-10) ได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Super's Work Value Inventory) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 15 ด้านคือ

1. ด้านการบริการสังคม (altruism) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่สามารถให้สวัสดิการให้ ความช่วยเหลือสงเคราะห์บุคคลอื่นและก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นพนักงานนั้นมีความสนใจ หรือมีค่านิยมในการบริการสังคม
2. ด้านสุนทรีย์ (esthetic) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้ได้สร้างสิ่งที่สวยงาม และเพิ่ม ความงดงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความ สนใจในงานทางศิลปะ
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (creativity) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์นี้เกี่ยวข้องกับ สัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจทางด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์ และจะพบในพนักงานที่ชอบ แสดงความรู้สึกรักคิดของตนเอง
4. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (intellectual stimulation) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิด โอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอิสระ เรียนรู้วิธีการและเหตุผลของการทำงานต่างๆ ของตนเองจาก การเรียนรู้และสามารถค้นคิดสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้
5. ด้านความสำเร็จ (achievement) คือค่านิยมที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกประสบความสำเร็จ จากการการทำงานและก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลมุ่งมั่น ทำงานเพื่องานด้วยบุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จนี้จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการ ทำงาน และต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

6. ด้านความมีอิสระ (independence) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีอิสระในการทำงานตามที่ตนเองปรารถนา ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง

7. ด้านความมีศักดิ์ศรี (prestige) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้บุคคลรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีแสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นค่านิยมในการทำงานด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลายๆอาชีพ

8. ด้านการจัดการ (management) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ต้องมีการวางแผนและจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมนี้จะพบในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจหรือพนักงานที่สนใจในการติดต่อกับงานหลายๆอาชีพหรือพนักงานที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

9. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (economic Returns) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดีหรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพ และซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้เพื่อมาซื้อวัตถุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง

10. ด้านความมั่นคง (security) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัยเป็นงานที่ทำให้บุคคลมั่นใจว่าจะมีงานทำตลอดไป

11. ด้านสภาพแวดล้อม (surroundings) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่สุขสบายตลอดทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลที่ทำงานในสถานทีนั้นมีความสุข สำหรับค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้เน้น สภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน เช่น สภาพที่ทำงานที่สะอาด ไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัดหรือเย็นจัดเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจสภาพแวดล้อมพร้อมๆกับสนใจในการทำงาน

12. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (supervisory relations) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม

13. ด้านคบหาสมาคม (associates) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนเองพอใจโดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า

14. ด้านวิถีชีวิต (way of life) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนเองชอบหรือต้องการหรืออยากจะเป็นนอกจากการทำงาน

15. ด้านความหลากหลาย (variety) คือค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลายๆด้าน ในขณะที่เดียวกันงานที่ต้องไม่ซ้ำซากจำเจ ค่านิยมในการทำงานในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานจะทำงานตามพึงพอใจของตนมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

กรองแก้ว (2542) ได้อธิบายถึงรูปแบบค่านิยมในการทำงานของคนไทยว่าค่านิยมในการทำงานแต่ดั้งเดิมนั้นมีลักษณะเด่นชัดดังนี้

1. ผู้หญิงอยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือนดูแลบ้านช่องทำอาหารปรนนิบัติลูกและสามีมิให้ออกมาทำงานนอกบ้าน การทำงานประกอบอาชีพเป็นเรื่องของผู้ชายซึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัว

2. ในการทำงานนั้นบุคคลจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นอันดับแรก ดังนั้นถ้าหากงานที่บุคคลทำมีฐานะทางเศรษฐกิจดีเขาก็จะทำงานต่อไปเรื่อยๆแม้ว่าจะไม่มีความสุข มีความไม่พอใจในการทำงานหรือในตัวผู้ร่วมงานก็ตาม

3. แรงจูงใจที่สำคัญคือเงินและตำแหน่งหน้าที่การงานที่บุคคลคิดว่าเหมาะสมกับตน ส่วนค่านิยมในการทำงานในสังคมปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยให้ความสำคัญต่อสิ่งนี้มากขึ้นตามลำดับ ดังนี้

3.1 การมีงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ การมีเงินเดือนที่ไม่ต่ำกว่างานที่มีลักษณะและระดับใกล้เคียงกันเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

3.2 การมีโอกาสควบคุมหรือบังคับบัญชาผู้อื่นบ้าง ต้องการเป็นผู้นำบ้างในโอกาส มิใช่เป็นแต่ผู้ตามตลอดเวลา

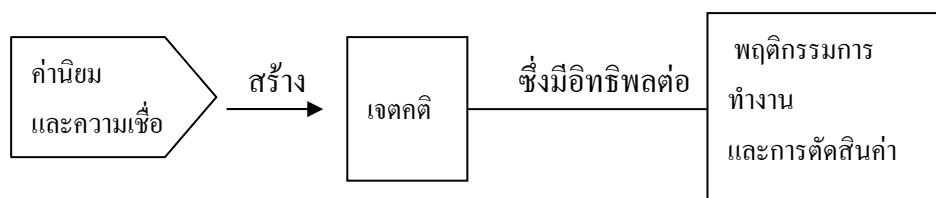
3.3 การมีเวลาว่างจากการทำงานเพื่อหาความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ต้องการการพักผ่อนทั้งร่างกายและจิตใจมิใช่ตั้งหน้าตั้งตาทำงานหาเงินเพียงอย่างเดียวและการศึกษาเรื่องค่านิยมพบว่าอายุเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ค่านิยมในการทำงานต่างกัน

โดยสรุปประเภทของค่านิยมในการทำงานมีความแตกต่างกันไปหลายด้านขึ้นอยู่กับปัจจัยที่จะนำมาใช้ในการเลือกเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลที่จะนำมาปฏิบัติในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

เนื่องจากค่านิยมในการทำงานมีความสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานและความเชื่อของบุคคลในตัดสินใจจึงมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานดังต่อไปนี้

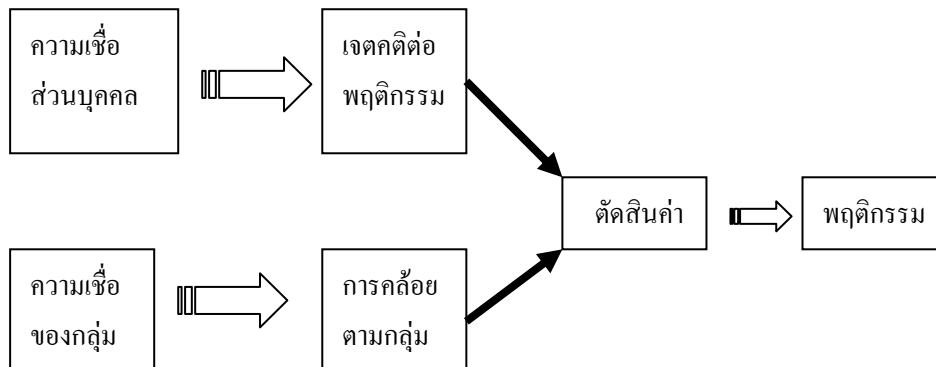
Certo (2000: 403-405) ได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม เจตคติ การตัดสินใจและการแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ที่มา: สมใจ (2547)

นอกจากนี้ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่าแหล่งกำเนิดของค่านิยมของบุคคลจะได้รับอิทธิพลทั้งจากความเชื่อส่วนบุคคลของตนเองและความเชื่อของกลุ่มเพื่อนร่วมงานดังนี้



ภาพที่ 2 ค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรม

ที่มา: สมใจ (2547)

สมใจ (2547: 139) ค่านิยมในการทำงานของบุคคลที่มีประสิทธิภาพการในการทำงานมักมีค่านิยมต่อไปนี้

1. ทำงานโดยมุ่งความสำเร็จของผลงาน
2. มีความรับผิดชอบในหน้าที่
3. ปราศจากจะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น
4. มีความขยันเพียรพยายาม
5. ไม่ทอดทิ้งแม้งานจะมีความยากลำบาก
6. มีความรัก พอใจในงาน พอใจทำงาน
7. ปราศจากจะปรับปรุงวิธีการทำงาน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
8. พอใจจะตรวจสอบประเมินผลงานโดยตนเองและโดยผู้อื่น
9. ชื่นชมยินดี ภูมิใจ เมื่อทำงานสำเร็จ
10. ใจกว้างยอมรับฟังคำติวิพากษ์วิจารณ์ และนำมาปรับปรุงการทำงาน
11. เคารพเหตุผล
12. ปราศจากที่จะเป็นมิตร มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเสมอ
13. มีน้ำใจช่วยเหลือ แบ่งปัน โดนไม่หวังผลตอบแทน
14. เสียสละ อุทิศตนให้กับงานเต็มที่
15. ควบคุมอารมณ์ตนเองอยู่เสมอ แสดงออกอย่างสุภาพ ไม่นิยมการก้าวร้าว

16. จงรักภักดีต่อองค์กร
17. ไม่นิยมใช้อำนาจ ข่มขู่ แต่พอใจจะสร้างความรัก ความศรัทธาจากผู้ร่วมงาน
18. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่นิยมการเฉื่อยชา
19. ซื่อสัตย์ มีความจริงใจ ตรงเวลา รักษาความลับ
20. มีความคิดเชิงบวก มองตนเองและผู้อื่นในแง่ดี ศรัทธาในผู้ร่วมงาน

ลักษณะของค่านิยม

เนื่องจากค่านิยมมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานจึงได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของค่านิยมดังต่อไปนี้

พนัส (2520: 18-20) ได้ให้เกณฑ์สำหรับพิจารณาลักษณะของสิ่งที่จัดเป็นค่านิยมไว้ดังนี้

1. ค่านิยมนั้นเกิดจากการเลือก อย่างเสรีของบุคคลผู้นั้นหรือไม่ หากมีการบังคับให้บุคคลจำต้องเลือกค่านิยมใดค่านิยมหนึ่งแล้วจะเรียกว่าเป็นค่านิยมที่แท้จริงไม่ได้ เพราะสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่พอกจากภายนอกไม่ได้เกิดขึ้นจากความยินยอมพร้อมใจเห็นคุณค่าของสิ่งนั้นแท้จริง และสิ่งที่มีลักษณะพอกจากข้างนอกเช่นนี้ ในระยะเวลาไม่นานนักก็จะสูญสิ้นไป ไม่ได้คงอยู่เป็นคุณสมบัติประจำตัวของบุคคล
2. บุคคลมีทางเลือกค่านิยมอื่นอีกหรือไม่ถ้ามีค่านิยมให้เราพิจารณาเพียงอย่างเดียวก็หมายความว่าบุคคลไม่มีทางเลือกหรือโอกาสที่จะเลือกคุณค่าด้วยการเปรียบเทียบหนทางเดียวที่พอจะเรียกว่าเลือกก็คือการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับเท่านั้น เมื่อไม่มีทางเลือกการที่จะพิจารณาถึงข้อดีหรือข้อเสียหรือความเหมาะสมหรือไม่ก็หมดไปดังนั้น ค่านิยมที่บุคคลจะยึดถือนั้นจะต้องได้มาจากการเลือกจากค่านิยมหลายอย่างที่มีอยู่เพื่อจะได้มีโอกาสเปรียบเทียบคุณสมบัติในแง่มุมต่างๆ ได้
3. การเลือกค่านิยมนั้นกระทำหลังจากที่บุคคลได้พิจารณาถึงข้อดีข้อเสียและผลที่จะตามมาจากการรับนับถือค่านิยมต่างๆ ที่มีให้บุคคลเลือกหรือไม่การถูกบังคับให้เลือก หรือเลือกโดยไม่ได้คิดให้รอบคอบและต้องแท้แล้วนั้นจะถือว่าเป็นค่านิยมยังไม่ได้การเลือกค่านิยมนั้นต้องไม่กระทำไปด้วยอารมณ์ แต่จะต้องเป็นไปด้วยการใช้สติปัญญา ไตร่ตรองโดยละเอียด

4. บุคคลลงทุนและรักษาค่านิยมที่เราได้เลือกไว้แล้วนั้นอย่างมั่นคงหรือไม่ถึงแม้ว่าในตอนแรกบุคคลอาจจะไม่สบายใจนักที่จะทำ แต่บุคคลก็จะพยายามทำด้วยความสำนึกในคุณค่าและมีความภูมิใจที่จะได้กระทำ

5. บุคคลจะยืนหยัดในค่านิยมที่บุคคลได้เลือกไว้แล้วอย่างเด็ดเดี่ยวและเหนียวแน่น ถ้าบุคคลยังไม่แน่ใจในค่านิยมที่บุคคลยึดถือ บุคคลก็อาจจะละอายต่อการแสดงว่าบุคคลยอมรับนับถือในค่านิยมนั้นและไม่กล้าที่จะยืนยันถึงความดีแห่งค่านิยมนั้นต่อบุคคลอื่น โดยเฉพาะที่จะยืนยันต่อการโจมตีจากฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยในค่านิยมนั้น

6. บุคคลสามารถแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อชี้ให้เห็นว่าบุคคลยอมรับนับถือในค่านิยมนั้นหรือไม่ เช่น บุคคลยินดีที่จะเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์หรือเวลาเพื่อที่จะปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามค่านิยมที่บุคคลยกย่องนับถือ ทั้งนี้เพราะสิ่งที่บุคคลเรียกว่าค่านิยมนั้นจะเป็นสิ่งที่นำทางในการดำเนินชีวิตตามปกติของบุคคล หากว่าบุคคลแสดงความนิยมนับถือในค่านิยมใดๆ แต่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามค่านิยมนั้นแล้วจะเรียกว่าเป็นค่านิยมของบุคคลไม่ได้

7. มีการกระทำซ้ำในสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นค่านิยมหรือไม่อาจจะมีการกระทำซ้ำๆจนเป็นกิจวัตรก็ได้ ค่านิยมเหล่านี้จะแสดงตัวออกในการกระทำต่างๆของบุคคล ภายใต้อาการและเวลาที่แตกต่างกันออกไป สิ่งที่ปรากฏขึ้นเพียงครั้งเดียวแล้วหายไปนั้นบุคคลเรียกว่าค่านิยมไม่ได้ค่านิยมจะต้องมีความคงทนและเป็นแบบฉบับในการดำเนินชีวิตของบุคคลอย่างน้อยก็ในช่วงเวลานานพอสมควร

สรุปว่าค่านิยมเกิดจากการเลือกอย่างเสรีของบุคคลเห็นคุณค่าอย่างแท้จริงด้วยการเปรียบเทียบและตัดสินใจสามารถแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อชี้ให้เห็นว่าบุคคลนั้นยอมรับในค่านิยมนั้นและนำทางในการดำเนินชีวิตตามปกติของบุคคล

ประเภทของค่านิยม

เนื่องจากค่านิยมมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานจึงได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับประเภทของค่านิยมดังต่อไปนี้

Allport (1935 อ้างถึงใน วิชาดา, 2544: 165) ได้ทำการศึกษาและแยกประเภทของค่านิยมออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. ค่านิยมเชิงตรรกะวิทยาศาสตร์ (terrestrial value) คือค่านิยมที่เน้นความสำคัญที่การค้นพบความจริงโดยวิธีการที่เป็นเหตุเป็นผลเชิงระบบตามหลักทางวิทยาศาสตร์
2. ค่านิยมเกี่ยวกับความคุ้มค่าในการนำไปใช้ (economic value) คือค่านิยมที่เน้นประโยชน์ที่ได้รับและสามารถนำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในชีวิตจริงได้
3. ค่านิยมความสุนทรีย์ (aesthetic value) คือค่านิยมที่เน้นความสำคัญและคุณค่าที่รูปแบบและความกลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียวกันและการมีระเบียบแบบแผนในวิถีชีวิต
4. ค่านิยมทางสังคม (social value) คือค่านิยมที่เน้นคุณค่าสูงสุดในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ความรัก ความเข้าใจระหว่างเพื่อนมนุษย์ในสังคมเดียวกัน
5. ค่านิยมทางการเมือง (political value) คือค่านิยมที่เน้นเรื่องการได้มาซึ่งอำนาจและอิทธิพล
6. ค่านิยมทางศาสนา (religious value) คือค่านิยมที่เน้นเรื่องการมีประสบการณ์และความเข้าใจร่วมกันในเรื่องดวงดาว ท้องฟ้า จักรวาลหรืออวกาศ หรือเรื่องของมโนธรรมทางศาสนา ศีลธรรมจรรยา

ความสำคัญของค่านิยม

สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมในการทำงานของบุคคลและค่านิยมขององค์การบุคคลจะพยายามแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมของตนเองและคาดว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาจากองค์การในขณะเดียวกันองค์การก็คาดหวังว่าบุคคลควรทำตามค่านิยมขององค์การเมื่อค่านิยมเป็นตัวกำหนดวิถีทางในการกระทำการทราบค่านิยมของบุคคลจะช่วยให้ผู้บริหารทราบพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลให้สามารถจัดระบบกำหนดนโยบายรวมทั้งการสร้างรูปแบบในการทำงานให้เสริมสร้างและรักษาค่านิยมที่ดีต่อการทำงานให้เกิด

ประสิทธิผลและการมีสุขภาพกายและจิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้มีผู้ศึกษาความสำคัญของค่านิยมไว้ดังนี้

กันตยา (2541: 1190-120) กล่าวว่าค่านิยมเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก เนื่องจากว่าค่านิยมที่มนุษย์เรามีอยู่นั้นทำหน้าที่มากมายหลายอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตเราที่สำคัญคือ

1. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลายของบุคคล กล่าวคือ ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลว่า ควรจะทำในสิ่งใด ค่านิยมจะช่วยกำหนดจุดยืนในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ และค่านิยมจะช่วยทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติการต่างๆ ทั้งของตัวบุคคลเองและของผู้อื่น
2. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจและการแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ในบางกรณีบุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์บางอย่างที่ขัดแย้งกัน ทำให้บุคคลต้องเลือกทางใดทางหนึ่ง เช่น การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด กับความเป็นตัวของตัวเองหรือการรักษาความเป็นอิสระเสรีของตน การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแต่ยากจน กับการปฏิบัติงานในทางที่ไม่สุจริตแต่ทำให้ร่ำรวย บุคคลจะเลือกเดินทางไหน นั่นค่านิยมหรือระบบค่านิยมที่บุคคลมีอยู่จะช่วยกำหนดทางเลือกให้บุคคล
3. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจหรือผลักดันของบุคคลเช่น บุคคลที่มีค่านิยมชอบในการมีอายุยาวนานหรือสุขภาพดีก็จะมีแรงผลักดันให้อยากออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอตลอดจนมีความรอบคอบในการบริโภคอาหาร บุคคลที่มีค่านิยมเกี่ยวกับวัตถุนิยมสูงก็มักจะมีชัยชนะอันแข็งแกร่งและเพียรพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้ซึ่งเงินทองและสิ่งของที่ตนพึงปรารถนาเหล่านั้นเป็นต้น

การเกิดค่านิยม

เนื่องจากได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการเกิดค่านิยมและแบ่งค่านิยมออกเป็นหลายๆ ด้านดังต่อไปนี้

Ginzberg (1966 อ้างถึงใน ศรีโพยม, 2523) คือการตัดสินใจเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่แตกต่างกันและส่วนมากจะขึ้นอยู่กับความชอบของตนเองเป็นส่วนใหญ่ซึ่งองค์ประกอบเกี่ยวกับความชอบของบุคคลมี 3 ประการคือความต้องการ

เป้าหมายและค่านิยม Ginzberg เสนอว่าค่านิยมเป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดความสนใจซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเป้าหมายในชีวิตโดยมีส่วนสัมพันธ์กับความต้องการและแรงจูงใจ Ginzberg ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ค่านิยมภายใน

2. ค่านิยมภายนอก แบ่งออกเป็น

2.1 ค่านิยมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ชนิดคือ

2.1.1 ค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กับวิธีการทำงานนั้นๆ

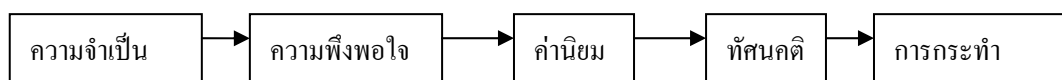
2.1.2 ค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กับผลของงานเช่นค่าจ้างและการยอมรับว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

2.1.3 ค่านิยมที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บริหาร

2.2 ค่านิยมในผลงานนั้นๆ

สุนทรีย์ และ สมิต (2522: 20) กล่าวว่าค่านิยมเกิดจากผลผลิตของวัฒนธรรม สังคม สถาบัน รวมทั้งแรงผลักดันส่วนบุคคลที่ต่างมีอิทธิพลในการปั้นแต่งค่านิยมขึ้นมาทั้งสิ้น

สาโรช (2525: 37) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้เริ่มที่ความต้องการหรือความปรารถนา เมื่อเกิดความปรารถนาขึ้นแล้ว ก็จะมีการกระทำเพื่อตอบสนองความปรารถนาและสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น และการตอบสนองนั้นก่อให้เกิดเป็นค่านิยม ซึ่งค่านิยมที่ก่อตัวขึ้นจะเกิดเป็นลักษณะคงที่และจะกระตุ้นให้เกิดสภาวะรุ่มร้อนพร้อมที่จะกระทำการอยู่ในใจคือเรียกว่าทัศนคตินั้นเอง ดังภาพ



ภาพที่ 3 ลักษณะการเกิดค่านิยม

ที่มา: สาโรช, 2525: 37

โดยสรุปค่านิยมนั้นเกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับมาตั้งแต่เกิดทั้งจากครอบครัวสถานศึกษา และสิ่งแวดล้อมอื่นๆผสมผสานกับความรู้สึคนึกคิดของตนเองซึ่งเกิดขึ้นภายในโดยผ่านการคิดอย่างรอบคอบแล้วว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ตนเองเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่า ควรที่จะยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปรียาพร (2543: 33) ได้กล่าวว่าค่านิยมนั้นเกิดจากประสบการณ์และการประเมินค่าของบุคคล ขณะเดียวกันก็มาจากการเชื่อและทัศนคติส่วนประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมที่แสดงว่าเกิดค่านิยมขึ้นได้แก่การเกิดแรงจูงใจซึ่งแรงจูงใจไม่ได้เกิดจากความต้องการที่จะเชื่อฟังหรือจะปฏิบัติตามแต่เกิดจากความชอบที่เกิดในตัวบุคคลที่มีค่านิยมสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นตัวนำให้เกิดการปฏิบัติต่างๆ การเกิดค่านิยมจะมีพฤติกรรม 3 อย่างด้วยกันคือ

1. การยอมรับค่านิยมพฤติกรรมในขั้นแรกนี้เป็นการลงความคิดเห็นว่าเหตุการณ์สิ่งของการกระทำเป็นสิ่งที่มีความค่านิยมมีความเชื่อซึ่งมีมากน้อยแตกต่างกันไป ความเชื่อนี้เป็นการยอมรับสิ่งใดสิ่งหนึ่งพร้อมที่จะวัดและประเมินสิ่งนั้น

2. ความชอบในค่านิยมพฤติกรรมความชอบแทรกอยู่ระหว่างการยอมรับการเกิดค่านิยมและความรู้สึกถูกผูกมัดอยู่กับค่านิยมนั้นความชอบนี้ประเมินทั้งจากตนเองและจากบุคคลข้างเคียงด้วยว่าเรามีค่านิยมในสิ่งนั้น

3. การผูกมัดเป็นขั้นที่มีความเชื่อมั่นว่ายอมรับในค่านิยมนั้นหรือไม่เช่นการเคารพผู้ใหญ่ การแสดงออกอ่อนน้อมซึ่งบ่งบอกว่าเรามีค่านิยมในสิ่งนั้นค่านิยมในแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปในตัวบุคคลเดียวกันก็อาจมีค่านิยมหลายๆ ชนิดเราสามารถจัดให้เป็นระบบ โดยการเรียงลำดับพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของค่านิยมนั้นซึ่งเป็นที่มาของการกำหนดปรัชญาชีวิตของเราอาจจะเป็นเป้าหมายในอุดมการณ์ของชีวิตเป็นการแสดงลักษณะค่านิยมที่ยึดถือ และพฤติกรรมต่อมา ก็คือการปฏิบัติซึ่งสังเกตจากพฤติกรรมภายนอกในสถานการณ์ต่างๆ ในบางครั้งก็อาจเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่ได้นำไปปฏิบัติก็ได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมดังกล่าวแล้วข้างต้นสรุปได้ว่าบุคคลมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ ความคิด ความเชื่อของแต่ละคน เมื่อรวมกันในเรื่องการซึ่งเป็นหน่วยย่อยทางสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเช่น บริษัทที่ดำเนินธุรกิจโดยการผลิตสินค้าและบริการมาจำหน่าย เพื่อให้ได้กำไรย่อมต้องมีการสร้างระบบความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเฉพาะขององค์กรขึ้น เพื่อให้บุคคลยึดถือและปฏิบัติตามให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันผู้วิจัยสรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อ และให้ความสำคัญต่อการทำงานและแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความคาดหวังจากสิ่งที่ปฏิบัติหรือผลจากการทำงาน นับตั้งแต่การเริ่มทำงานและหลังจากที่ได้ทำงานนั้นแล้ว และค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการแสดงออกในพฤติกรรม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดของ Super เป็นแนวคิดที่

น่าจะนำมาศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเพราะกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานโรงงานอุตสาหกรรมที่หลากหลายที่มา และความเชื่อความคาดหวังในงานที่ย่อมมีอยู่กับทุกคนและเกิดขึ้นจากการที่ทำงานและรู้สึกกับงานที่ทำและรับมอบหมายนั้นอยู่ในระดับใดซึ่งทางผู้วิจัยนำมาทั้งหมด 15 ด้านที่จะศึกษาคือ

1. บริการสังคม
2. ความสุนทรีย์
3. ความคิดสร้างสรรค์
4. การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา
5. ความสำเร็จ
6. ความมีอิสระ
7. ความมีศักดิ์ศรี
8. การจัดการ
9. ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ
10. ความมั่นคง
11. สภาพแวดล้อม
12. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
13. การคบหาสมาคม
14. วิถีชีวิต
15. ความหลากหลาย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

Walton (1973: 12) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

Bluestone (1977: 44) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างสภาวะบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของบุคคล นั่นคือได้หมายความรวมถึง การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลงความคับข้องใจลดลง

Guest (1979: 76) ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการทำงานเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Delamotte and Takezawa (1984: 2-3) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้าง และยังไม่ชัดเจนทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุมไว้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้างหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุดคือผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (improvement of working condition) หรือการคุ้มครองแรงงาน (workers' protection) ในประเทศสังคมนิยมหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน (working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้น

Skrovan (1984: 376) ได้อธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์การที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการคือการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์การและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

Kast and Rosenzweig (1985: 652) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา การตัดสินใจในองค์การ

Schuler และคณะ (1989: 451) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็น สถานการณ์ที่สมาชิกที่ซึ่งทำให้สมาชิกภายในองค์กรทุกระดับสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนด สภาพแวดล้อมในการทำงานวิธีปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิตขององค์กร โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กร

Newstrom and Davis (1997: 293) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความ พอใจและไม่พอใจที่พนักงานมีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งหมดของบุคคล ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย พื้นฐานที่จะพัฒนางานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน และมีผลในเชิงเศรษฐกิจสำหรับองค์กร

Cascio (1998: 18-19) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 ด้านคือด้านหนึ่งจะ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กรส่วนอีกด้านหนึ่งเกี่ยวกับการรับรู้ของ ผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน โอกาสเจริญก้าวหน้าและ พัฒนางานซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะสัมพันธ์กับระดับของความต้องการของมนุษย์

เชียวชาญ (2530: 120) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้ กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อ นำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ดิน (2530: 266-267) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงชีวิตการ ทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรนั้นก็คือชีวิต การทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปใน แต่ละยุค

บุญแสง (2533: 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึงความรู้สึกพึง พอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่อง ความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

ชาญชัย (2535: 38) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

ทองศรี (2540: 157) ได้ให้ความคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ โดยพิจารณาถึงว่า เขาผู้มีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใดมีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

จากความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ผู้วิจัยสรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละวันซึ่งงานมีลักษณะตอบสนองต่อความต้องการและปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรับรู้ถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้ทำและส่งผลต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายในการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการองค์กรและพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกันดังต่อไปนี้

Walton (1973: 12-16) กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีตัวบ่งชี้ต่างๆ 8 ด้านดังนี้คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and compensation) คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆสำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือ เปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

1.1 ความเพียงพอหมายถึงค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเหมาะสมที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

1.2 ความเป็นธรรมซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้จากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย (safe and health working security) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (growth and security) คือ ควรให้ความสนใจต่อความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการเปิดเผยตนเองมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน/รัฐธรรมนูญในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดรวมทั้งวาง

มาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่นักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม และมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (the total life space) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลโดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุลได้แก่การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ต่อสังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

Delamotte and Takezawa (1984: 11-14) ได้สรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมี 5 ด้านดังนี้

1. เป้าหมายประเพณีที่สืบทอด (traditional goals) หมายถึงสภาพการทำงานทั่วไปได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองเป็นพิเศษ เช่น งานอันตราย งานสำหรับพนักงาน การกำหนดมาตรการเรื่องความปลอดภัยในการทำงานการจัดสวัสดิการ ฯลฯ ซึ่งเป็นพื้นฐานตามกฎหมายซึ่งมาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานให้ดีขึ้น

2. ความเป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) หมายถึงการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงานซึ่งเป็นการต้องการของพนักงานที่จะได้รับความยุติธรรมในการทำงานทั้งในแง่การกระทำอย่างเป็นธรรมต่อบุคคลในองค์การและการกระทำอย่างเป็นธรรมต่อพนักงานในสังคม

3. มีอิทธิพลในการตัดสินใจ (influence of decisions) หมายถึงการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการให้อาสาพนักงานเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจในการทำงานโดยการได้แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่นักงาน

4. ความท้าทายในงาน (challenge of work content) หมายถึงการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน โดยการให้พนักงานได้ทำงานที่มีความท้าทายเช่น ให้พนักงานมีอิสระในการคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ในการเลือกหรือกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง

5. ชีวิตการทำงาน (work life) หมายถึงวงจรชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นอีกมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการทำงานและชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีการผสมกลมกลืน กล่าวคือการทำงานของพนักงานเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิต ซึ่งมีความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของพนักงาน ด้วยเหตุนี้ทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพกับวิถีชีวิตจึงต้องมีความสอดคล้องกัน

Huse and Cummings (1985: 199-200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงานงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (social integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ
ผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็น
หมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึงความยุติธรรมในการบริหารงาน
มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมพนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความ
ยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึงภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของ
ชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่
รับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึงความรู้สึกรักของพนักงานที่มี
ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติและ
รับผิดชอบต่อสังคม

แนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานจึงได้มีผู้ศึกษา
เกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

เจียวยาญ (2530: 122-127) ได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้
คือ

1. การปรับปรุงบรรยากาศองค์การ (modifying the organizational climate) คือการ
ปรับปรุงบรรยากาศองค์การมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การที่พวก
เขาสังกัด ซึ่งความรู้สึกนึกคิดเป็นผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจะทำให้พนักงานมี
ความพึงพอใจในการทำงาน จึงต้องมีการปรับปรุงให้เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2. การออกแบบงานใหม่ (job redesign) คือวิธีการออกแบบงานใหม่ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเช่น การทำงานให้งานมีความหมาย (job enrichment) และการทำให้งานขยายกว้างมากขึ้น (job enlargement)

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative management) คือระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานซึ่งมีผลกระทบทั้งต่อตัวพนักงานและงานของพวกเขาเอง ซึ่งจะช่วยในการตอบสนองต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้และทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ (quality circles) คือการจัดตั้งกลุ่มพนักงานขึ้นมาด้วยความสมัครใจโดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกันเพื่อร่วมกันในการกำหนดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขาซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น

ดังนั้นในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานผู้วิจัยสรุปได้ว่าจะต้องทำการพิจารณาก่อนว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กรเป็นอย่างไรโดยองค์กรควรพิจารณาจากทั้งตัวพนักงานเอง ตัวงานและสภาพต่างๆในองค์กรเพื่อประเมินว่าองค์กรจะทำการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจเพื่อสนองความต้องการของพนักงานในการทำงานให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานการออกแบบงานใหม่การให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นหรือการสร้างกลุ่มคุณภาพองค์กรควรที่จะเลือกแนวทางที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับการทำงานและเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตัวพนักงานและองค์กรในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เกิดขึ้นพร้อมกับคุณภาพของงาน

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานจึงได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

Bluestone (1977: 44) กล่าวถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานก็คือ อัตราการขาดงานลดลง คุณภาพของสินค้ามีการพัฒนาเพิ่มขึ้นของเสียน้อยลงการลงโทษลดลงและมีการร่วมมือกันมากขึ้น

Hackman and Suttle (1977: 9) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีกับตนเอง คือเห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้นมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง คือ มีความพึงพอใจในการทำงานและความเกี่ยวข้องในการทำงานสูงขึ้นและมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรคือมีความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะเป็นการพัฒนาทั้งทางกายและจิตใจการที่คุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นก็ยังทำให้การขาดงานและการลาออกจากงานลดลง ลดการเกิดอุบัติเหตุ ทำให้คุณภาพและปริมาณของสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น

Schuler และคณะ (1989 : 492) ได้เสนอถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องจากอัตราการขาดงานลดลง
2. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นเพราะพนักงานมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น
3. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาลและการประกันสุขภาพ
4. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน เนื่องจากการเบิกจ่ายลดลง
5. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวในการทำงานมากขึ้น เป็นผลมาจากพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน และรู้สึกว่าตนเป็นเจ้าขององค์กร
6. อัตราการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เพราะองค์กรมีความน่าสนใจมากขึ้น

Greenberg and Baron (1995: 647) กล่าวเสริมว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในกรณีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงานทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ดังนั้นนักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติการขององค์กรซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง

ประโยชน์ที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้
องค์กรพัฒนาเพราะเป็นเรื่องของการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าพนักงาน
ไม่ให้ความสำคัญ ดังนั้นพนักงานจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพจึงควร
ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อให้พนักงานเกิดการจูงใจในการทำงานลดการขาดงานลา
งาน และมาสาย ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ส่วนองค์กรเองก็สามารถลดต้นทุนที่ไม่
จำเป็นได้ ได้กำไรเพิ่มมากขึ้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กร สามารถ
แข่งขันกับผู้อื่นได้

คุณภาพชีวิตการทำงานต่อพฤติกรรมการทำงาน

เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานจึงได้มีผู้ศึกษาผล
ของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังต่อไปนี้

สมหวัง (2542) กล่าวว่าไว้ว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้
พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการ
ทำงานมากขึ้นคุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิด
ประสิทธิผลต่อองค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน
ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิตรวมทั้งการปรับปรุง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Ivancevich and Matteson (1999: 228-229) สรุปว่าการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
จะทำให้อัตราการเกิดอุบัติเหตุ การลาป่วย การลาออก และการร้องทุกข์ของพนักงานลดลงและยังมี
แนวโน้มที่ทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจ มีความเกี่ยวข้องกับงาน และสามารถแก้ปัญหาได้เพิ่มขึ้น
ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานต่อพฤติกรรมการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพ
ชีวิตการทำงานส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ภายในองค์กร และสร้างโอกาส
ในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับงานจะมีผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้
ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน การลาป่วย และการลาออกลดลงเกิดความพึงพอใจในการ
ทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

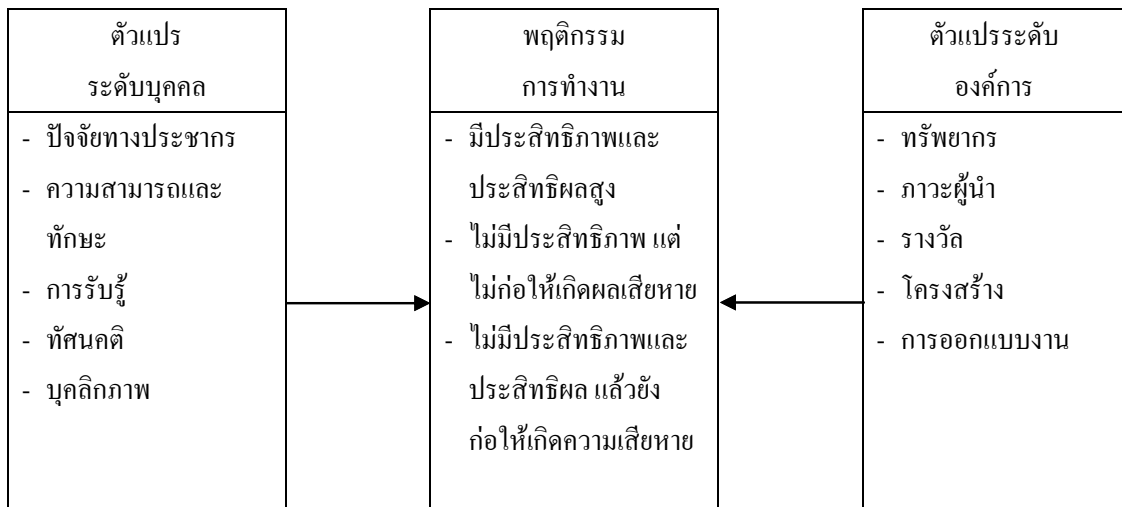
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ Walton ซึ่งได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการตอบสนอง และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 8 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในความหมายแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานผู้วิจัยเห็นว่าสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา และมีความชัดเจนครอบคลุมทุกด้านที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ดังนี้

มัลลิกา (2544) เห็นว่าพฤติกรรมการทำงาน หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นการพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน และการตรวจนับสินค้าคงคลัง เป็นต้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการโดยอาจจะเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่องค์กร เช่นการพูดคุยในช่วงเวลาพักกลางวันการฝ่าฝืนกลางวันหรือการจารกรรมข้อมูล เป็นต้น การทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานจึงเป็นงานสำคัญของผู้บริหารในทุกระดับ โดยที่ผู้บริหารจะสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคคลจะต้องสนใจกับตัวแปรอย่างน้อย 2 กลุ่มซึ่งต่างมีอิทธิพลโดยตรงต่อความแตกต่างของพฤติกรรม ได้แก่ ตัวแปรระดับบุคคลและตัวแปรระดับองค์กร



ภาพที่ 4 พื้นฐานพฤติกรรมการทำงาน

ที่มา: มัลลิกา (2544)

จากแบบจำลองพื้นฐานพฤติกรรมการทำงานที่ผู้บริหารจะทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลได้จะต้องสังเกตและรับรู้ความแตกต่างศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและพยายามค้นหาความสัมพันธ์อื่นๆ แต่ในความเป็นจริงพฤติกรรมของพนักงานจะเป็นเรื่องที่ซับซ้อนเพราะมีผลกระทบจากตัวแปรอื่นเช่นประสบการณ์และเหตุการณ์ต่างๆประกอบกัน

วิภาพร (2546) กล่าวว่าพฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง การกระทำต่างๆที่บุคคลแสดงออกมาให้ปรากฏเห็นเด่นชัดในการทำงาน รวมทั้งการกระทำต่างๆ ที่บุคคลไม่ได้แสดงออกมาให้เห็นโดยตรง และการกระทำทุกลักษณะจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคคลนั้น

ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่าหมายถึงการกระทำที่บุคคลแสดงออกมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เห็นเด่นชัดในการทำงานและสามารถรับรู้ได้จากการกระทำ และมีความแตกต่างของแต่ละบุคคลที่จะแสดงออกมาซึ่งมาจากบุคลิกภาพ ค่านิยมและความสามารถของแต่ละคน

องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน

เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานภายในองค์การจึงได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานไว้หลายด้านดังต่อไปนี้

Greenberg and Baron (1993) กล่าวว่าองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่ดีของบุคคลในองค์การมี 3 ด้านดังนี้

1. ความเอื้อเฟื้อ (courtesy) คือการให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นในองค์การ
2. ความรับผิดชอบ (conscientious) คือความระมัดระวัง มีสติรู้ผิดรู้ชอบต่องานในหน้าที่ของตน
3. ความมีใจเป็นนักกีฬา (good sport) คือความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามหน้าที่

Gibson, Ivancevich, Donnelly (1997) กล่าวว่ารูปแบบของกระบวนการพฤติกรรมที่จะทำให้องค์การมีผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้านคือ

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร (communication) คือความอยู่รอดขององค์การจะสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับ การรับ การส่ง และการปฏิบัติต่อข้อมูลข่าวสาร กระบวนการสื่อสารจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงองค์การกับสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งเหมือนกับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. ด้านการตัดสินใจ (decision making) คือคุณภาพของการตัดสินใจภายในองค์การขึ้นอยู่กับทางเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม และการแสดงความหมายสำหรับที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ สามารถที่จะเพิ่มโอกาสที่น่าจะเป็นไปได้ที่จะทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพ
3. การทำให้เป็นลักษณะสังคมและอาชีพ (socialization and career) คือบุคคลแต่ละคนจะเข้าในองค์การเพื่อที่จะทำงานและปฏิบัติตามเป้าหมายในอาชีพของแต่ละบุคคล โดยบุคคลนั้น

รับทราบถึงความคาดหวังขององค์กรที่กำหนดลักษณะทางสังคมซึ่งจะมีรูปแบบที่เป็นทางการและ
ไม่เป็นทางการ

สุรเชษฐ์ (2534) กล่าวถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานว่า การทำงานในองค์กรใดๆ
ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม จะประกอบไปด้วยทักษะ 5 ประการคือ

1. มีเป้าหมายในการทำงานและเป็นเป้าหมายที่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ เป้าหมายเหล่านี้
ได้แก่ งานเป็นแหล่งรายได้หาเลี้ยงชีพ จึงต้องหางานทำ งานเป็นแหล่งรายได้สูงสุด จึงทำช่วงเวลา
สละความสุข ความสนุกสนานและการพักผ่อน งานเป็นสิ่งมีหน้าตามีชื่อเสียงจึงหาทางเป็นผู้บริหาร
มีตำแหน่งงานเป็นการพัฒนาตนเอง และรู้สึกมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตจึงหางานที่ท้าทายมาทำ
2. ความสามารถในการทำงานเกิดจากการมีวิชาความรู้ที่จะใช้ทำงานรู้วิธีทำงานรู้คนรู้
คัดแปลงประยุกต์ใช้วิชา
3. การควบคุมความวิตกกังวลและความกลัวโดยการฝึกควบคุมอารมณ์ความรู้สึกไม่ให้
แสดงออกเกินสิ่งเร้าที่มากระทบ
4. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในที่ทำงานโดยการแสดงออกดังนี้เอาใจเขามาใส่ใจเรารู้จัก
ให้แล้วจะได้ตอบชมผู้อื่นตามกาลเทศะลดพฤติกรรมที่จะสร้างความขัดแย้ง
5. การให้คุณค่าหรือตีราคาผู้อื่นการอยู่ในสังคมบุคคลจะตีราคาตนเองและผู้อื่น 4 แบบคือ
เห็นตนเองอยู่เหนือผู้อื่นเห็นตนเองต่ำต้อยด้อยกว่าผู้อื่นเห็นทั้งตนเองและผู้อื่นต่ำต้อยด้อยราคาและ
เห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น

ปรียาพร (2535: 68-71) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล
ไว้ดังนี้ ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกันการสรรหาคัดเลือกบรรจุ
บุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันสอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความ
ถนัดของบุคคลนั้นนับว่ามีความสำคัญนอกจากนี้คนเราก็มุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน
ด้วย บางคนทำงานเพื่อต้องการรายได้บางคนทำงานต้องการความมั่นคง เกียรติยศ ชื่อเสียง บางคน
ทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไปมุ่งหมายที่แตกต่างกันนั้นทำให้บุคคลเลือกงานความตั้งใจใน

การทำงานแตกต่างกันไปด้วยในงานชนิดเดียวกันบุคคลมีความรู้ระดับเดียวกันมีเขาว่าปัญหา
พอๆกันก็ยังสามารถในการทำงานต่างกันด้วยผลงานก็ย่อมออกมาแตกต่างกัน

ฉะนั้น จึงควรได้พิจารณาถึงสาเหตุ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลคือ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไปซึ่งมี
ผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่างกันไป ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ความถนัดคือความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่
เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของ
คนนั้นทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพบุคคลที่
แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการจูงใจเป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกันความสนใจ
เป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุ เพศและวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจและ
ต้องใช้แรงงานหนักหญิงและชายมีลักษณะงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้
ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์การเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้นงานบางอย่าง
จึงระบุจำนวนปีที่เคยทำงานมาก่อนรับเข้าทำงาน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมงานมีลักษณะแตกต่างกันมาก งาน
บางอย่างอยู่ในสำนักงานเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานเอกสารสิ่งพิมพ์ แต่งานบางอย่างเป็นงาน

ภายนอกอาคาร เช่นการควบคุมการก่อสร้าง การคุมงานชุดและเจาะซึ่งเป็นงานที่ทำหาย
ความสามารถและการแก้ปัญหาและในบางครั้งก็เสี่ยงอันตราย ซึ่งก็มีบางคนสนใจงานในลักษณะ
ดังกล่าว ดังนั้นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานจึงประกอบด้วย

2.1 วิธีการทำงานเป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร

2.2 เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ใช้ช่วย
ในการผ่อนแรง

2.3 การจัดบริเวณสถานที่ทำงานเช่น คับแคบ อากาศร้อน มีผลกระทบต่อการทำงาน
ของบุคคล

2.4 ลักษณะทางกายภาพสิ่งแวดล้อมอื่นๆเช่น ความสะดวกสบายทางการคมนาคม การ
ป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การมีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อมคือ

3.1 ลักษณะขององค์การสถานที่ทำงานสวัสดิการ รายได้

3.2 ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา

3.3 ชนิดของเครื่องจูงใจได้แก่โบนัส เงินเดือน

3.4 สภาพแวดล้อมในสังคมธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไรในสังคมเป็นที่
ยอมรับของบุคคลในวงการนั้นหรือไม่มีความน่าเชื่อถือหรือไม่

อารี (2539) ได้แบ่งพฤติกรรมการทำงานของคุณลักษณะของผู้นำตามแนวการวัดไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมทางด้านการสื่อสาร (communication behaviors)
2. พฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (interpersonal behaviors)
3. พฤติกรรมทางด้านการแก้ปัญหา (problem-solving behaviors)
4. พฤติกรรมทางด้านความเป็นผู้นำ (leadership behaviors)
5. ระดับความทะเยอทะยาน/การมุ่งความสำเร็จ (aspiration /achievement)

เทพพนม (2540) กล่าวว่าไว้ว่าพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อความสำเร็จต่องานของกลุ่ม ได้แก่

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้แก่การเสนองานหรือเป้าหมายระบุขอบเขตของปัญหา
เสนอแนะวิธีดำเนินการหรือความคิดเห็นในการแก้ปัญหา
2. ค้นหาข้อมูลหรือความคิดเห็นได้แก่แสวงหาข้อมูลที่กลุ่มให้ความสนใจ แสวงหา
แนวทางที่จะดำเนินการได้ ขอร้องให้คนอื่นแสดงความคิดเห็น แสดงคำนิยามออกมา แสวงหา
ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น
3. ให้ข้อมูลหรือความคิดเห็นเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสนใจของกลุ่ม ให้กลุ่มได้
ทราบถึงความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่กลุ่มสนใจ ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น
4. ให้ความกระตือรือร้นแปลความหมายของความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ขจัดความสงสัย
ให้หมดไประบุความหมายของสิ่งต่างๆให้เด่นชัด เสนอแนวทางเลือกประเด็นปัญหาต่างๆ ให้กลุ่ม
ได้รับทราบ
5. สรุปรวบรวมความคิดและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง สรุปข้อเสนอแนะหลังจากกลุ่มได้
อภิปรายกันแล้ว เสนอข้อตกลงหรือข้อสรุปเพื่อให้กลุ่มตัดสินใจว่าจะยอมรับหรือไม่ยอมรับ
6. การทดสอบเพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติได้แก่ ตั้งคำถามเพื่อให้ทราบว่ากลุ่มได้มาถึงระยะ
การตัดสินใจหรือยัง อาจจะเสนอข้อสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติแก่กลุ่มเพื่อทดสอบแนวคิดของกลุ่มว่า
เป็นเช่นนั้นหรือไม่

รัตติกรณ์ (2545) กล่าวว่าพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน
เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ
4 ประการคือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการ
จัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธา ภาควิชาจิต และ
ไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจโดยผู้นำจะมีการ
ประพาดดินเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่มเน้นความสำคัญในเรื่อง

ค่านิยม ความเชื่อและมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมตนเองมีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีคุณธรรมและจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจหมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำจะมีลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงานมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3. การกระตุ้นทางปัญญาหมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบต่างๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

วิภาพร (2545: 47-100) กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยพฤติกรรมสำคัญ 4 ประการคือ

1. ความมีจิตสำนึกและอุดมการณ์ในการทำงานหมายถึง ความตระหนักรู้ว่าตนกำลังปฏิบัติหน้าที่อะไร เพื่ออะไร และจะปฏิบัติหน้าที่ที่มีอยู่หรือได้รับมอบหมายอย่างไรจึงจะเกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งความรู้สึกลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อได้รับการจูงใจหรือการชี้แนะให้ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ โดยได้รับการชี้แนะจากเจ้าหน้าที่ระดับสูงทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ความรับผิดชอบและวินัยในการทำงาน ความรับผิดชอบหมายถึงการกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและตั้งใจ โดยมีการวางแผนอย่างดีไม่ต้องให้ใครคอยว่ากล่าวตักเตือน วินัยในตนเองคือความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวังโดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบของสังคมและสิทธิของผู้อื่น

3. ความเชื่อมั่นและความอดสาหะในการทำงาน ความเชื่อมั่นคือ การกล้าแสดงออกในพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งต่อบุคคล เวลา สถานที่และสถานการณ์ในขณะนั้น ความอดสาหะหมายถึงความขยันหมั่นเพียรความอดทนต่อความยากลำบากในการทำกิจกรรมทั้งปวง

4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และควมมีวิจารณญาณในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หมายถึงกระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะเอนกนัยอันนำไปสู่การค้นพบสิ่งแปลกใหม่ วิจารณญาณหมายถึงการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยมีการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเกี่ยวกับข้อมูลหรือสถานการณ์ที่ปรากฏอาศัยความรู้ ความคิด ประสบการณ์ของตนเองเพื่อนำไปหาข้อสรุปที่สมเหตุสมผล

ประจักษ์ (2546:32) สรุปถึงแนวคิดของพฤติกรรมการทำงานหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาหลังจากที่ได้รับรู้บรรยาการขององค์การและแบ่งพฤติกรรมการทำงานออกเป็น 4 ด้านประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การคือ การปลุกฝังและสร้างค่านิยมให้ทราบถึงกฎระเบียบข้อบังคับ มีการชี้แจงและอธิบายให้ทราบถึงกฎระเบียบข้อบังคับอย่างชัดเจนและรวมถึงความเข้มงวดในการควบคุมทำให้เกิดการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

2. พฤติกรรมการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายคือการเปลี่ยนแปลงภายใน เป็นสิ่งที่ทำให้รู้ว่าองค์การมีความมั่นคงมากน้อยเพียงใด การรับรู้การเปลี่ยนแปลงมีการแจ้ง

ข่าวสารเกี่ยวกับความก้าวหน้าการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ ทำให้เกิดความมั่นใจและอยากอยู่กับองค์กรจึงเกิดการกระตือรือร้นที่จะทำงาน

3. พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและพอใจในการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งเพื่อร่วมงานหัวหน้างานรวมถึงผู้บริหาร

4. พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อบริษัทคือ การได้รับความอบอุ่นและได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจากผู้บริหาร ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความรักต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความมั่นใจและอยากอยู่กับองค์กรจึงเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน จากความหมายของพฤติกรรมของการทำงานสามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานหมายถึงรูปแบบการกระทำของบุคคลที่แสดงออกมาในการทำงาน ตามค่านิยมและแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าแนวความคิดของ Gibson, และคณะ (1997) , ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร แนวความคิดของ ประจักษ์ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์และการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร และแนวคิดของ วิทยาพร ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน และแนวคิดของ อารี (2539) ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหา เป็นแนวความคิดที่กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานที่มีประโยชน์ต่อความสำเร็จของงานโดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงพฤติกรรมการทำงาน 5 ด้านคือ

1. พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารหมายถึงรูปแบบการกระทำของบุคคลที่แสดงออกมาในการทำงาน โดยมีความสามารถในการสื่อสารความให้ผู้อื่นทราบได้อย่างดีชัดเจนและถูกต้อง และมีความสามารถในการรับฟังที่ผู้อื่นพูดได้เป็นอย่างดี

2. พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์หมายถึงรูปแบบการกระทำของบุคคลที่แสดงออกมาในการทำงานที่มีเป้าหมายเพื่อผูกไมตรี คำนึงถึงความสุขและความสบายของผู้อื่น

3. พฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาหมายถึงรูปแบบการกระทำของบุคคลที่แสดงออกมาในการทำงานโดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดี

4. พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องานหมายถึงรูปแบบการกระทำของบุคคลที่แสดงออกมาในการทำงานเพื่อยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงเป็นอย่างดี

5. พฤติกรรมการทำงานการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรหมายถึงรูปแบบการกระทำของบุคคลที่แสดงออกมาในการทำงานโดยปฏิบัติตามข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ไว้ดังนี้

Zenger and Lawrence (1989) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ อายุ และลักษณะท่าทางที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสื่อสารของวิศวกรและผู้จัดการงานวิศวกรรม จำนวน 88 คนอายุระหว่าง 26-65 ปี ผลการวิจัยพบว่า อายุ และลักษณะท่าทางมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสื่อสารและในด้านอายุพบว่า วิศวกรและผู้จัดการงานวิศวกรรมที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการสื่อสารแตกต่างกัน

Long (1990) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ การแก้ปัญหาและการหลีกเลี่ยงของผู้จัดการ จำนวน 132 คนผลการวิจัยพบว่า เพศ เป็นตัวทำนายที่สำคัญในเรื่อง การแก้ปัญหา และการหลีกเลี่ยงและไม่พบความแตกต่างในเรื่องการแก้ปัญหาระหว่างผู้จัดการที่มีเพศแตกต่างกัน

Young and Parker (1999) ได้ทำการศึกษาผลของค่านิยมในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันในองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้ศึกษาจากพนักงานระดับผู้บริหารระดับผู้จัดการและระดับเสมียนของบริษัททางด้านการผลิตและการขายเกี่ยวกับสินค้าอุปโภคขนาดเล็กในภาคตะวันตกของสหรัฐอเมริกาจำนวน 59 คน ผลการศึกษาพบว่าค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันในองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

พิชญ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะงาน ค่านิยมในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 คน ซึ่งเป็นหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรปราการพบว่าหัวหน้างานใน

ธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง 12 ด้านคือบริการสังคม ความคิดสร้างสรรค์การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ความสำเร็จ ความมีอิสระ ความมีศักดิ์ศรี ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การคบหาสมาคม และวิถีชีวิต หัวหน้างานในธุรกิจสิ่งทอมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี 4 ด้านคือการติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ การแก้ปัญหา และความรับผิดชอบ และค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

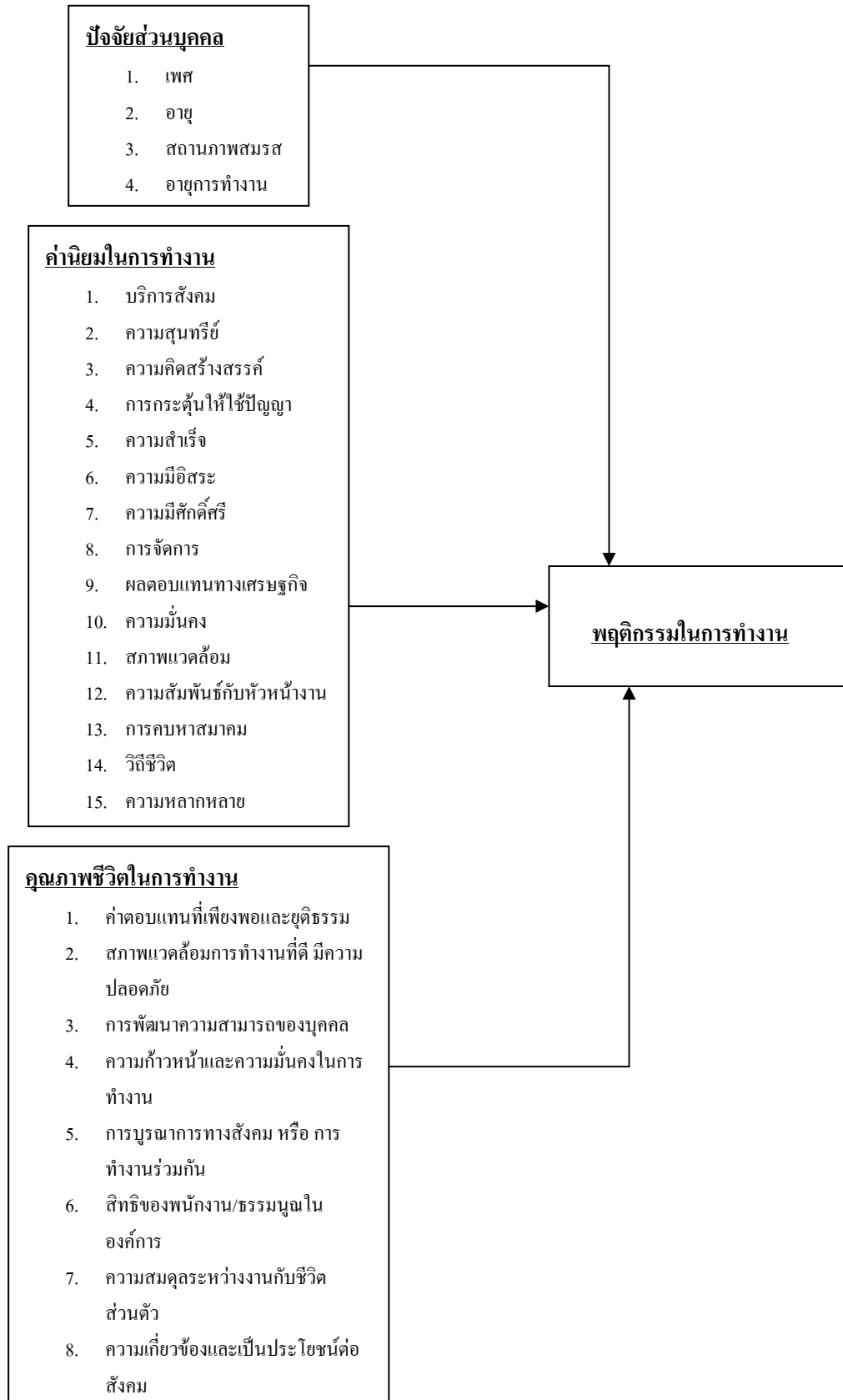
สาริณี (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา หัวหน้างานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 181 คน พบว่ามีค่านิยมในการทำงานของหัวหน้างานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่านิยมในการทำงาน ด้านสุนทรีย์ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านวิถีชีวิตและด้านความหลากหลายของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 57.5

สไบทอง (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในธุรกิจสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 158 คน พบว่าค่านิยมในการทำงานของหัวหน้างานส่วนมากอยู่ในระดับสูงและมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี 2 ด้านคือด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาและค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม ด้านความสุนทรีย์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ความสำเร็จ ด้านความมีอิสระด้านการจัดการ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการคบหาสมาคม และด้านความหลากหลายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านสภาพแวดล้อม ด้านวิถีชีวิตก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม ด้านความสุนทรีย์ ด้านความสำเร็จ ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านวิถีชีวิต สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 51.8

ทิพทินนาและคณะ (2547) ได้ทำการศึกษาค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมใน

การทำงานของหัวหน้างานส่วนมากอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่านิยมในการทำงานด้านการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่านิยมในการทำงานด้านการคบหาสมาคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์และการแก้ปัญหามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรอบแนวความคิดของการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่

1. หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันโดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

1.1 หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

1.2 หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางโดยแยกสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

2.1 อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

2.2 อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3. ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางโดยแยกสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

3.1 ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.2 ค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.3 ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.4 ค่านิยมในการทำงานด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.5 ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.6 ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.7 ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.8 ค่านิยมในการทำงานด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในภาคกลาง

3.9 ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.10 ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.11 ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.12 ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.13 ค่านิยมในการทำงานด้านการคบหาสมาคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.14 ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.15 ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางโดยแยกสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4.7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4.8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

5. ค่านิยมในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง