

บทคัดย่อ

T 159357

ชื่อภาคนิพนธ์ : คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณี
บริษัท แม็กชิม อินทรีเกรดเต็ดโปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อผู้เขียน : นายสมโภช นิลชื่น
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2547

การศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ทราบถึงปัญหา และสามารถแก้ไขปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท แม็กชิม อินทรีเกรดเต็ดโปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

กรอบแนวคิดในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรตามคือคุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน 3) สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ และ 4) ความก้าวหน้าในการทำงาน และตัวแปรอิสระได้แก่ อายุ การศึกษา आयुงาน รายได้ สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือโดยแจกให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ซึ่งมีอยู่จำนวนทั้งสิ้น 120 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการศึกษามีดังนี้ คือ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีอายุอยู่ในช่วง 22 – 25 ปี มีสถานภาพเป็นโสด มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวอยู่ระหว่าง 4 – 6 คน จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ประมาณครึ่งหนึ่งที่ทำงานกับบริษัทเป็นระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน มีรายได้ปัจจุบันต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 จากคะแนนเต็ม 6.00 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนด้านที่เหลือน้อยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่

ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.44, และ 3.39 ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ อายุงาน โดยผู้ที่มีอายุงานน้อยมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุงานมาก ส่วนตัวแปร อายุ การศึกษารายได้ และสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัทควรพิจารณาเรื่องการมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมที่พนักงานที่จะปฏิบัติงานได้ทันและลดจำนวนการทำงานกับเครื่องจักรหลายๆเครื่องต่อพนักงานที่ปฏิบัติงาน
2. บริษัทควรพิจารณาเรื่องการจัดจุดรับ-ส่ง พนักงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อความสะดวกในการใช้บริการและควรคำนึงถึงความปลอดภัยในการใช้บริการตามจุดรับ-ส่งในเวลากลางคืนด้วย
3. บริษัทควรมีการจัดฝึกอบรม ต่างๆ เช่นการฝึกอบรมการทำงานเบื้องต้นกับองค์กร การฝึกอบรมพัฒนางานและดูงานให้กับพนักงานมากขึ้น
4. ควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่นการจัดงานในวันสำคัญๆและกิจกรรมนอกสถานที่ และโดยพร้อมเพรียงกันทั้งบริษัท เพื่อส่งเสริมการสร้างสามัคคีและความผูกพันในกลุ่มของพนักงานและองค์กร
5. บริษัทควรจัดให้มีหน่วยงานแรงงานสัมพันธ์ที่คอยให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่พนักงานเวลาที่มีข้อสงสัยหรือเรื่องร้องทุกข์ของพนักงาน
6. บริษัทควรพิจารณาเรื่องขึ้นค่าจ้างแรงงานให้สูงขึ้นเพื่อให้พนักงานมีรายได้ที่ดีขึ้นและควรมีการจัดโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจนในแต่ละระดับขั้นเพื่อเป็นแรงจูงใจต่อพนักงานที่มีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่และมีโอกาสปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานและค่าจ้างแรงงานได้

ABSTRACT

TE 159357

Title of Research Paper : Quality of Working Life of Operational-Level Employees
: A Case Study of Maxim Integrated Products (Thailand)
Co., Ltd.
Author : Mr. Sompoch Nilchuen
Degree : Master of Arts (Social Development)
Year : 2004

The study aimed to find out the quality of working life of the operational-level employees of the Maxim Integrated Products (Thailand) Co., Ltd. and the factors related to the quality of their working life, including their work problems, in order to recommend some way to increase the quality of their working life.

The framework of the study included the dependent variable, i.e., the quality of working life, which had four components : 1) work condition, 2) work environment and safety, 3) welfare and other fringe benefits, and 4) career advancement. The independent variables studied were age, education, number of working years, income, and financial status of the family. The data were collected by distributing questionnaire to 120 operational-level employees of Maxim Integrated Products (Thailand) Co. Ltd. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test were used for data analysis.

The findings were summarized below.

1. Most of the respondents were female. They were 22-25 years of age and were single. They had 4-6 persons in the families. They finish high school or vocational school. About half worked for the company for less than 3 months. They earned a salary of not more than 5,000 bath a month.

2. The overall quality of working life of the employees were found to be moderate ($x = 3.75$ out of 6 points). When the individual components of the quality of working life was considered, the work environment and safety was found to be rather high ($x = 4.29$) and the others, i.e., work condition, career advancement, and welfare and fringe benefits, were found to be moderate ($x = 3.90, 3.44$ and 3.39 , respectively).

3. The factors significantly related to the quality of working life were member of working years. That is, those who worked for the company for a shorter time had a better quality of working life than these who worked for the company for a longer time. On the contrary, age, education, income, and financial status of the family had no relationship with the quality of working life.

Recommendations

1. The company should assign the proper workload to the employees so that they can finish the work on time. Each employee should not be required to work with several machines.

2. The waiting point for the company buses to take the employees to work or back from work should meet their needs for convenience, taking into consideration the safety, especially at night.

3. Training courses, especially work orientation, should be offered to the employees. Also, they should be taken for observation tour sometimes.

4. Activities on important days should be held. They should be taken to do some activities outside to create unity and a sense of belonging to the organization.

5. A labor relations unit should be established to look after the employees and advise them when they have some problems.

6. The wage rate should be increased and there should be a definite pay scale for each level of employees to motivate them to work and to make them see their career path in the company.