

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ในโลกยุคปัจจุบันนี้ อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคมไทยเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรธุรกิจใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย ต่างมีการขยายตัวและพัฒนาองค์กรของตนในทุกด้าน โดยเฉพาะการคำนึงถึงคุณภาพของสินค้า บุคลากรและระบบการจัดการขององค์กร จนอาจเรียกได้ว่าเป็นยุคที่เกิดกระแสนิยมอย่างมากสำหรับคำว่า “คุณภาพ”

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก ยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรมคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้ที่เกี่ยวข้องในที่ทำงาน ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาวัวปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจ (ผจญ เฉลิมสาร, 2549, ธันวาคม, 15)

ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Nics) ทำให้มีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้ชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น ในทุกระดับการจ้างแรงงานและถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนั้นมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตัวเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทบาทสำคัญของภาคอุตสาหกรรมที่มีต่อแรงงานก็คือการจ้างแรงงานจำนวนมาก โดยในวงการอุตสาหกรรมนั้นถือว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นได้รับการพัฒนาหรือไม่เพราะการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้วมิได้หมายความว่าความถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำความรู้ใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตให้มากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับงานอุตสาหกรรมโดยการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพการทำงานได้อย่างมีความสุขเพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือ การมุ่งไปสู่ที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง

คุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายสำคัญของการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งปกติแล้วการทำงานทำให้เกิดรายได้ ซึ่งจะนำไปใช้ซื้อปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ฉะนั้นรายได้จะเกิดขึ้นก็จากการทำงาน แต่การทำงานนั้นมีใช้ต้องการเพียงรายได้แต่อย่างเดียว หากการทำงานนั้นก่อให้เกิดอันตราย ก็ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นได้ ในปัจจุบันมีนักวิชาการ ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหาร และบุคคลของรัฐ มิได้เพียงแต่เอาใจใส่ต่อชีวิตมนุษย์ แต่ยังมีหน้าที่พื้นฐานต่อชีวิตของบุคคลในสังคมปัจจุบัน 5 ประการ ได้แก่ ประการแรก การทำงานเป็นวิถีชีวิตหรือเป็นสิ่งที่บุคคลปฏิบัติเพื่อการยังชีพ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ในรูปของเงินตราหรือผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ อันนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพและเอื้อให้มนุษย์มีมาตรฐานการครองชีพที่สังคมกำหนดไว้ ประการที่สอง การทำงานให้เอกลักษณ์แก่บุคคลภายในกลุ่มเพราะการทำงานเป็นการพรรณนาหรือเป็นป้ายแสดงเครื่องหมายบุคคลทั้งในสถานที่ประกอบกรงานและโลกภายนอก ประการที่สาม การทำงานกำหนดสถานภาพทางสังคมแก่บุคคลกำหนดตำแหน่งของบุคคลในสังคม รวมทั้งกำหนดบทบาททางสังคมแก่บุคคล ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงบุคคลให้เข้ากับสังคมนั่นเอง ประการที่สี่ การทำงานให้แบบแผนการสมาคมแก่บุคคลโดยให้กรอบสำหรับการปฏิสังสรรค์ทางสังคมแก่บุคคลหรือให้โอกาสแก่บุคคลในปฏิสังสรรค์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในบริษัท หน่วยงาน หรือองค์กร ประการที่ห้า โดยกำหนดลำดับของกิจกรรมให้บุคคลว่าจะใช้เวลาของชีวิตอย่างไร เมื่อไร ที่ไหน แบบใด ความสำคัญเหล่านี้ปัจจุบัน เรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) (สุทิน สายสงวน, 2543, หน้า 15)

กลุ่มบริษัท มินิแบอิลิกทรอนิกส์ จำกัด เป็นกลุ่มที่มีบริษัท ๗ ในเครือ รวมทั้งสิ้น 51 บริษัท โดยมีโรงงานตั้งอยู่ในประเทศต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ญี่ปุ่น ไทย จีน ไต้หวัน สิงคโปร์ สหราชอาณาจักร เยอรมัน สหรัฐอเมริกา เม็กซิโก และมีสำนักงาน 38 แห่ง จัดจำหน่ายสินค้าอยู่ในประเทศต่าง ๆ ดังนี้ ญี่ปุ่น ไทย สิงคโปร์ จีน ไต้หวัน เกาหลี มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินเดีย สหรัฐอเมริกา แคนาดา เม็กซิโก บราซิล เนเธอร์แลนด์ สหราชอาณาจักร เยอรมัน อิตาลี ฝรั่งเศส โดยเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ตลับลูกปืน เครื่องสำหรับการวัดค่าต่าง ๆ ส่วนประกอบเครื่องกล ชิ้นส่วนประกอบเครื่องใช้ไฟฟ้าประเภทต่าง ๆ

องค์กรประกอบที่ทำให้กลุ่มบริษัท มินิแบอิลิกทรอนิกส์ในประเทศไทยเป็นฐานการผลิตที่ใหญ่ที่สุดในเครือของกลุ่มบริษัทมินิแบอิลิกทรอนิกส์ จำกัด มี 5 ประการ คือ ประการแรก คือ อุปกรณ์เครื่องจักรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง ประการที่สอง การผลิตครบวงจร ภายใต้การสนับสนุนของโรงงานภายในเครือของบริษัท ประการที่สาม มีการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับ พนักงานที่ทำงานในบริษัทจะมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็น การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มผลผลิตหรือการอบรมในหลักการบริหาร นอกจากนี้บางฝ่ายการผลิตยังมีโอกาสที่ได้รับการฝึกอบรมในต่างประเทศ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานบางบริษัทมีมาตรฐานที่สูงขึ้น และมีศักยภาพที่ดีมาก ประการที่สี่ การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นชาวยุโรปและคนไทยโดยส่วน

ใหญ่เป็นผู้หญิงเป็นเพศที่มีความขยันขันแข็งเป็นอย่างยิ่ง ประการสุดท้าย สินค้าที่ส่งออกเป็นสินค้าทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง สินค้าที่ผลิตในประเทศไทยจะเป็นสินค้าที่ส่งมอบให้กับบริษัทชั้นนำและเป็นบริษัทที่มีเทคโนโลยีสูง (high technology) เป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ทางกระทรวงอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้มีการมอบรางวัลการส่งออกสูงสุดให้กับบริษัทชั้นนำในประเทศไทยทั้งสิ้น 10 บริษัท และบริษัทมินิแอบีเล็กทรอนิกส์ก็จัดอยู่ 1 ใน 10 บริษัทนั้นด้วย

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นเนื่องจากมนุษย์มีใช้เครื่องจักร มีความรู้สึกนึกคิด มีความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและอยากมีส่วนร่วมการที่มนุษย์ต้องทำงานอยู่ในสภาพหรือบรรยากาศที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ มีอาการแปลกแยก (alienation) เช่น เกิดความรู้สึกว่าตนเองไร้อำนาจและไร้ความหมายคิดว่าความสำคัญของงานมิใช่มาจากความสามารถของตนเอง มีความรู้สึกเฉยเมยซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความเบื่อหน่ายในการที่ต้องทำงานซ้ำซากอยู่ทุกวันหรือการที่ต้องอยู่ในสภาพการทำงานที่ตนเองไม่พึงพอใจ อาการดังกล่าวอาจนำไปสู่การแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน แยกตัวออกจากความเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรซึ่งนำไปสู่การทำลายและจะเป็นอันตรายต่อตัวผู้ทำงานเองและต่อองค์กร กล่าวคือ การที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบที่ตามมาคือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน มี ภาระงานน้อย สุขภาพจิตไม่ดี (ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, หน้า 2) ส่วนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมินิแอบีเล็กทรอนิกส์ จังหวัดลพบุรีได้พบปัญหาด้านพนักงานบางคนขาดความรู้ความเข้าใจในด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ เช่น เครื่องจักรหนีบมือ ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์พนักงานบางคนไม่ทราบว่ามีมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.) นโยบายมาตรฐานแรงงานไทย และการควบคุมโอที (over time) คืออะไร บางคนไม่ทราบถึงช่องทางร้องทุกข์ว่าสามารถจะแจ้งได้ที่ใครและยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล เช่น การใช้ผ้าปิดจมูก เพื่อป้องกันการสูดหายใจเอาสารเคมี และสารตะกั่วเข้าสู่ร่างกายและการใส่ถุงมือยาง เพื่อป้องกันชิ้นงานเสียหายหรือชิ้นงานไม่ได้คุณภาพ เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจทำให้พนักงานเกิดขาดความพึงพอใจในการทำงานท้อแท้และหยุ่รงานน้อยเป็นผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลง และมีการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น (ลพบุรีสัมพันธ์, 2548, หน้า 3)

ดังนั้น การที่จะทำให้พนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรขององค์กรที่สำคัญที่สุด เกิดความรู้สึกที่ดีมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงานหรือเรียกว่าทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหาร และเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยทำให้องค์กรเกิดความมั่นคงมีเสถียรภาพอย่างต่อเนื่องจนเกิดประสิทธิภาพทั้งระบบจนส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรแบบยั่งยืนต่อไปในอนาคต

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ตามการจำแนก เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหน่วยงานในภาคอุตสาหกรรมด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและองค์กรอื่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานได้ต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการของบริษัท มินิแบอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำนวน 6,500 คน (มินิแบอิเล็กทรอนิกส์, 2549, หน้า 12)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (finite population) การหาขนาดตัวอย่างจึงใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดตัวอย่าง 377 คน (วิไล ทองแผ่, 2542, หน้า 97)

#### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

##### 2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

##### 2.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 20 ปี
- 2) 20 – 30 ปี
- 3) 31 – 40 ปี
- 4) มากกว่า 40 ปี

### 2.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หย่าร้าง / หม้าย
- 4) แยกกันอยู่

### 2.1.4 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

### 2.1.5 รายได้ต่อเดือน

- 1) น้อยกว่า 5,000 บาท
- 2) 5,000 – 7,500 บาท
- 3) 7,501 – 10,000 บาท
- 4) มากกว่า 10,000 บาท

### 2.1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5 – 10 ปี
- 3) 11 – 15 ปี
- 4) มากกว่า 15 ปี

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้  
องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน 7 ด้าน ดังนี้

2.2.1 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน

2.2.2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2.2.3 ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

2.2.4 บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน

2.2.5 มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน

2.2.6 ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน

2.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคำบางคำ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลิكتروนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ดังนี้

1. บริษัท มินิแบอิลิكتروนิกส์ จำกัด หมายถึง กลุ่มผู้ผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ตลับลูกปืน เครื่องมือสำหรับการวัดค่าต่าง ๆ ส่วนประกอบเครื่องกลชิ้น

ส่วนประกอบเครื่องใช้ไฟฟ้าประเภทต่าง ๆ แห่งแรกในประเทศญี่ปุ่น ธุรกิจของบริษัทมินิแบเป็นธุรกิจการผลิตที่ทำการผลิตครบวงจรทำการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์รวมทั้งมอเตอร์ขนาดเล็กชนิดต่าง ๆ และคีย์บอร์ดคอมพิวเตอร์ล้วนผลิตขึ้นจากโรงงานในประเทศไทย ซึ่งเป็นฐานการผลิตที่ใหญ่ที่สุด ผลิตภัณท์เหล่านี้ใช้สำหรับเครื่องใช้ในครัวเรือน เครื่องเล่นวิดีโอ กล้องถ่ายรูป เครื่องปรับอากาศ อุปกรณ์สื่อสารทุกชนิด ได้กลายเป็นส่วนสำคัญของการใช้ชีวิตที่ทันสมัยและสะดวกสบาย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความต้องการผลิตภัณท์ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ได้ทำให้วงจรชีวิตของผลิตภัณท์เหล่านี้สั้นลงอย่างต่อเนื่องและเป็นผลให้ผู้ผลิตต้องการแบร์ริงและส่วนประกอบที่มีคุณภาพสูงขึ้น ด้วยกระบวนการผลิตที่ผสมผสานการผลิตและบำรุงรักษาแม่พิมพ์ ระบบการผลิตแบบครบวงจรภายในบริษัท และสายการประกอบ ทำให้ มินิแบ สามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นของลูกค้า

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความสุขใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีความผูกพัน เสียสละและทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้แก่การทำงาน อีกทั้งการได้แสดงความคิดเห็นตลอดจนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มาตรฐานในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานพิจารณาจากองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน หมายถึง เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความสุขและจิตใจที่ดีและเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านแสง เสียง อุณหภูมิ ความสะอาด เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ

2.2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

2.4 บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและการประเมินผลการทำงานของสภาพแวดล้อมภายในองค์การในลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละสถานที่ ซึ่งทำให้บุคลากรในองค์การมีความคิด ความรู้สึกว่าสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรในองค์การ เช่น ขนาดและโครงสร้างองค์การ ลักษณะผู้นำในองค์การ การบริหารงาน

ของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในองค์กร เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมของพนักงาน และพฤติกรรมของผู้บริหาร

2.5 มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันและตำแหน่งที่ต่างกัน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการติดต่อประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในและนอกหน่วยงาน

2.6 ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือรับรู้ว่ามีงานแต่ละงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับเวลา ความสามารถ มีการคัดเลือกพนักงานดีเด่นให้กับพนักงานเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน จัดกิจกรรมสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะกับบุคคลที่มีความรู้และทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กลุ่มนักร้องรักธรรมชาติ กลุ่มออกกำลังกาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กรยอมทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่ารระดับความเครียดในการทำงานลดลงและมีความสุขกับการทำงานเมื่อกลับมาปฏิบัติงานตามเดิม

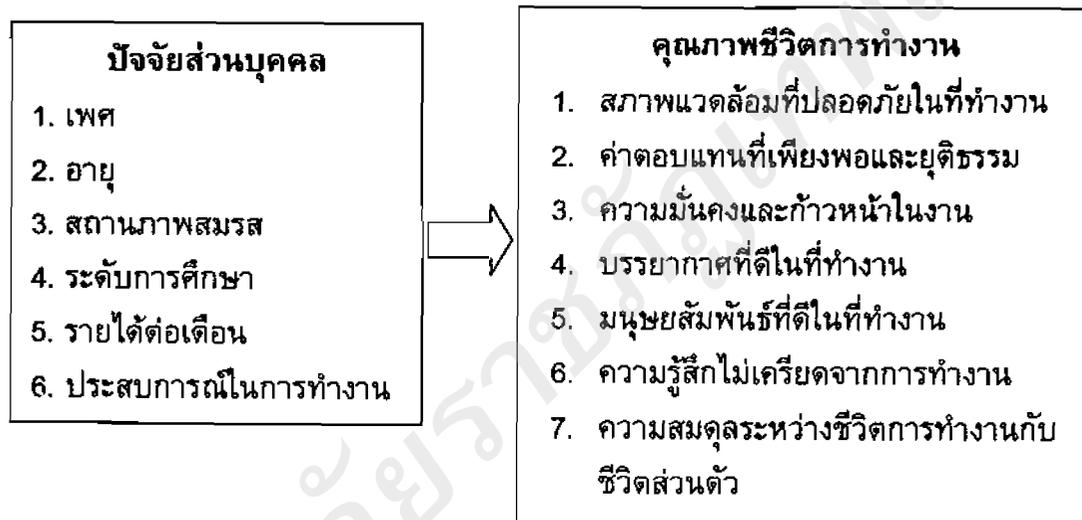
2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล คือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดัน จากการทำงานจนเกินไป คือ การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน เช่น เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาที่ให้กับสังคม หรือเวลาส่วนตัวอย่างเพียงพอกับภาระหน้าที่ของตน มนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นของตัวเอง

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของแฮร์รี่ (Harri, 1995, pp. 378-379) ซึ่งให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในที่ทำงาน 7 ด้าน ดังภาพ 1

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมีเนออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน