

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 กุมภาพันธ์ – เมษายน 2553

รูปแบบผู้นำของหัวหน้างานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

LEADERSHIP OF SUPERVISORS AND QUALITY OF WORKING LIFE OF
WESTERN DIGITAL (THAILAND) CO., LTD EMPLOYEES

ธีรศักดิ์ ปักษา วงศ์ธีรา สุวรรณิน และสอาด บรรณเจดฤทธิ

Thirasak Paksa, Wongtheera Suvannin, and Sa-ard Bunjerdrid

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จ.ปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำของหัวหน้างานและคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด และความแตกต่างของ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ
สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
รูปแบบผู้นำของหัวหน้างานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล
(ประเทศไทย) จำกัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างโดยวิธี ที-เทส และเอฟ-เทส และทดสอบความสัมพันธ์โดยวิธี
เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

- รูปแบบผู้นำเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง และรูปแบบผู้นำเป็นผู้นำ
มุ่งความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิต
ในการทำงานด้านลักษณะการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ต่อกัน อยู่ในระดับมาก
รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง
- ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาพรวม มีความแตกต่างกันตาม
ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับรายได้ที่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรูปแบบผู้นำแบบมุ่งงานและผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์
ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the leadership of supervisors and quality of working life of Western digital (Thailand) Co., Ltd employees 2) to compare the quality of work between the personal characteristics such as gender, age, marital status, education, work experience, salary and 3) to study the correlation of the leadership of supervisors and quality of working life Collected data was analyzed by a computer program to find percentage, mean score, standard deviation, and to compare between the groups by t-test, F-test, and Pearson's correlation.

The findings were:

1. The leadership of work supervisors was at a moderate level. The relationship with the leaders was at a moderate level. The quality of work and the social aspect was at a high level. The safety and hygiene of the working environment was at a moderate level.
2. The comparison of the quality of work and the personal characteristics such as marital status, education, work experience, and salary were significantly different at a level of .05. Moreover, the leadership level of the work supervisor and the relationship with the supervisor correlated with the level of work quality at a level of .05.

คำสำคัญ

รูปแบบผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน บริษัทเวสต์เทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

ความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้นั้น การใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากร ที่มีอยู่ในองค์กรประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยีนั้นได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง แต่อย่างไรก็ตามคนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งยังต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กรได้ต่อไป

การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ก็ถือเป็นหน้าที่สำคัญของหัวหน้างาน และเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อพนักงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ มากมายในด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ได้รับรางวัลจากกรมแรงงานสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการดีเด่น ในปี 2550-2552 เป็นเวลา 3 ปีติดต่อกัน (เวสเทิร์น ดิจิตอล, 2552) และได้เริ่มดำเนินกิจกรรม WD. Happy Work Place ไปพร้อมๆ กันในขณะนี้ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงาน

ดังนั้นผู้วิจัยได้เลือกที่จะทำการศึกษาเรื่องรูปแบบผู้นำของหัวหน้างานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ของพนักงานในบริษัทและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ในการนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงการบริหารงาน การคัดเลือก สรรหาบุคลากร การปรับปรุงระบบการฝึกอบรมเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและพนักงานที่จะมาทำปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน การพัฒนาระบบการฝึกอบรมหัวหน้างานและพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ในปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อบริษัททำให้ได้รับประโยชน์ต่อบริษัทและพนักงานทุกคนทุกระดับ ที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทนั้น เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้บริษัทเจริญเติบโตต่อไป ซึ่งนอกเหนือจากการเสริมสร้างกำลังใจให้พนักงานสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. พนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. รูปแบบผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำของหัวหน้างานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำของหัวหน้างานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์และรูปแบบผู้นำของหัวหน้างาน

1) ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงาน

2) รูปแบบผู้นำของหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิลด์เลอร์ (Fiedler, 1967 : 291) ประกอบด้วย ผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

1.2 ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1975 : 93-97) 8 ประการ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน อนุกรมการทางสังคม ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคมโดยตรง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ทั้งหมด 24,441 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2552)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ได้จากการคำนวณสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1967 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2548 : 79) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 394 คน ใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับรูปแบบผู้นำของหัวหน้างาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การหาคุณภาพของเครื่องมือการหาความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) การหาค่า (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการหา ระดับค่าดัชนีความพ้อง ค่าความเชื่อมั่นรูปแบบผู้นำของหัวหน้างานมีระดับค่าดัชนีความพ้อง เท่ากับ .98 และระดับค่าดัชนีความพ้องค่าความเชื่อมั่นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ .93

4. การรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ (แปรผลข้อมูล)

ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ t-Test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Anova) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ค่า F-test และเมื่อพบความแตกต่างดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ Sheffe's test และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับมัธยมปีที่ 3-6 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 7 ปี และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทลงมา

รูปแบบผู้นำเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีหัวหน้างานเป็นคนกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และขั้นตอน การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และรูปแบบผู้นำเป็นผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคมสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	อายุงาน	ระดับรายได้
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	1.081	2.061	2.732	6.196*	0.227	20.924*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัย	1.647	1.151	1.490	1.619	1.218	0.996
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	1.418	0.470	3.543*	15.242*	1.326	17.866*
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.268	1.399	5.456*	6.195*	0.523	12.247*
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	1.704	2.445	2.469	13.134*	0.190	6.778*
6. ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม	1.404	1.854	4.622*	9.180*	0.579	11.652*
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	1.151	0.068	2.463	6.247*	0.397	6.826*
8. ด้านลักษณะการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม	1.692	0.674	2.627	4.654*	4.385*	2.667
รวม	1.680	0.809	5.031*	12.108*	1.087	14.848*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รูปแบบภาวะผู้นำ	
	แบบมุ่งงาน	แบบมุ่งความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.271*	0.489*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัย	0.363*	0.421*
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.515*	0.751*
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.376*	0.559*
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	0.387*	0.631*
6. ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม	0.398*	0.637*
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม	0.183*	0.412*
8. ด้านลักษณะการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	0.193*	0.331*
รวม	0.474*	0.742*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่ารูปแบบผู้นำแบบมุ่งงานและผู้นำแบบความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่ารูปแบบผู้นำเป็นผู้นำแบบมุ่งงานให้หัวหน้างานเป็นคนกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และขั้นตอน การปฏิบัติงาน สูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์หรือพฤติกรรมของผู้นำ ของคีรีวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่ผลผลิตหรืองาน หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งหรือเน้นที่ผลผลิตหรืองาน โดยจะมีพฤติกรรมตรงกันข้ามกับผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือเน้นที่การทำงาน เทคนิคต่างๆในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมองว่าผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานเป็นเพียงปัจจัยอย่างหนึ่งที่ใช้ทำงานให้สำเร็จเท่านั้น นักวิชาการกลุ่มนี้มีความเห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นที่คนมากกว่ามุ่งเน้นที่ผลผลิต หรืองาน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่า ส่วนแบบผู้นำเป็นผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ พนักงานมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ สูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์หรือพฤติกรรมของผู้นำ ของคีรีวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของ

ผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา จะยึดถือจิตใจ ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ เน้นในความเห็นอกเห็นใจ ความนับถือ และความอบอุ่นในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

พนักงานให้ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านลักษณะการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคมมากที่สุด โดยคิดว่าบริษัทคำนึงถึงคุณภาพของสินค้า นอกจากนี้ยังคิดว่าบริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เป็นสาธารณะประโยชน์อยู่เสมอ และบริษัทให้ความสำคัญกับการรักษาสิ่งแวดล้อม เนื่องจากในสภาพปัจจุบัน สภาพแวดล้อมของโลกค่อนข้างน่าเป็นห่วง เช่น เกิดสภาวะโลกร้อน จึงทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างมาก ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พนักงานให้ความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาจากด้านลักษณะการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ บริเวณที่ทำงานที่ไม่ปลอดภัยจะมีป้ายเตือนให้ทราบเกี่ยวกับภัยที่อาจเกิดขึ้น เมื่อเกิดอุบัติเหตุในระหว่างทำงานบริษัทให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี และบริษัทมีอุปกรณ์ เครื่องมือ และคู่มือ และมีการประชาสัมพันธ์ด้านความปลอดภัย สอดคล้องกับศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับสูง เช่นกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สำหรับงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติยา สุภจิตกุลชัย (2546) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไทยทิกควา อินดัสทรีส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของนฤดล มีเพียร (2544) พบว่าอายุของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินไม่มีผลต่อระดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน และผลงานวิจัยของพิชญ์สินี ดีผลผล (2544) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม

พนักงานสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรมได้มากกว่าพนักงานสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานโสดไม่มีการะในด้านครอบครัว ดังนั้นจึงให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลได้มากกว่า และนอกจากนี้ คนโสดส่วนใหญ่ มุ่งทำงาน และทุ่มเทเวลาทำงาน ดังนั้นทำให้เห็นความสำคัญด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นหลัก และยังมีอิสระด้านการใช้ชีวิต ความคิด ทำให้พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย สำหรับงานวิจัยที่สอดคล้องกันกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของนพรัตน์ รุจจนกานต์ (2547) พบว่า พนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของไทแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมปีที่ 3-6 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง ต้องการที่จะได้รับค่าตอบแทนสูง ตามวุฒิการศึกษาที่เล่าเรียนมา และต้องการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยเฉพาะเมื่อเรียนสำเร็จในระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้พนักงานที่ระดับการศึกษาสูง ต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น เช่น เรียนเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา โดยทำได้ง่ายในพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในอนุปริญญาขึ้นไป แต่พนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ถึง 6 เป็นการยากที่จะศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในเวลาที่ต้องทำงานไปด้วย ทำให้ไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนา ในทำนองเดียวกันสอดคล้องกับด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เมื่อมีการพัฒนาความสามารถของบุคคลได้สูงขึ้น ซึ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีความคิดเห็นดังกล่าวอย่างมาก ทำให้มีความสามารถมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานมีความก้าวหน้ามั่นคงพนักงานระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรีมีด้านบูรณาการทางสังคมได้สูงกว่าพนักงานมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3-6 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3-6 คงคิดว่าตนเองมีระดับการศึกษาต่ำที่สุด ทำให้มีความคิดเห็นด้านบูรณาการทางสังคมต่ำ อาจคิดว่าตนเองไม่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ไม่มีโอกาสการเปิดเผยตนเอง มีการติดต่อสื่อสารในกลุ่มมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และอาจทำให้เกิดการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน พนักงานระดับปริญญาตรีและระดับสูงปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการทำงานอยู่บน

รากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ได้สูงกว่าพนักงานมัธยมศึกษาปีที่ 3-6 ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพนักงานมีระดับการศึกษาสูง ได้เล่าเรียนมามาก โดยเฉพาะเรื่องกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ทำให้รู้ถึงสิทธิของตนเองเป็นอย่างมาก จึงมีความคิดเห็นในด้านนี้สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3-6 พนักงานระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ได้สูงกว่าพนักงานมัธยมศึกษาปีที่ 3-6 สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ในด้านระดับการศึกษา ผลงานวิจัยของพิชญ์สินี ศีผลผล (2544) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตใน โดยรวมต่างกัน และผลงานวิจัยของเรืองกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน

พนักงานมีอายุการทำงานต่ำกว่า 7 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการทำงานที่ส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม ได้สูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลงานวิจัยของนฤตล มีเพียร (2544) พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตทำงาน และผลงานวิจัยของนพรัตน์ รุจจนกานต์ (2547) พบว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของ ไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรายได้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างพบว่า พนักงานมีระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,000 บาท ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทลง และพนักงานที่มีระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,000 บาท ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้สูง มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล สูงกว่าพนักงานที่รายได้ต่ำกว่า เพราะว่าพนักงานที่มีรายได้สูงแปรผันตามระดับการศึกษา ยังมีระดับการศึกษาสูงจะได้รับรายได้สูงตาม ทำให้พนักงานที่มีรายได้สูง มีความพัฒนาตนเอง เพื่อจะได้ให้ตนเองมีความสามารถสูงขึ้น ทำให้ได้เลื่อนขั้นตำแหน่งผลตอบแทนที่สูงขึ้นเรื่อยๆ พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานมีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาท ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทลง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานที่มีรายได้สูง ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า เพราะ พนักงานที่มีรายได้สูงแสดงว่าต้องมีตำแหน่งหน้าการงานที่สูง ดังนั้นพนักงานเล็งเห็นความสำคัญของ

ความก้าวหน้าของงาน พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 30,000 บาท ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทลง ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูงไม่มีความเครียดในการทำงาน ไม่มีความกดดันในการทำงาน ทำให้เห็นความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ ผลงานวิจัยของลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์แปรผันตามกัน หมายความว่า ยังมีเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบความสัมพันธ์มากขึ้น ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้นด้วยตาม สำหรับผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมแล้ว และด้านลักษณะการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับต่ำ เพราะว่าผู้นำแบบมุ่งงาน มีความสนใจในด้านผลงานแลปริมาณงานเป็นหลักอาจละเลยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านส่วนบุคคลและสังคมได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและยุติธรรม ควรมีความเหมาะสมในสถานเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เพื่อเป็นแรงจูงใจเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ให้ทำงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัย ควรมีการจัดโครงการ 5 ส เพื่อให้พนักงานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล มีสุขลักษณะที่ดี นอกจากนี้ควรมีการซ่อมการหนีไฟไหม้ให้แก่พนักงาน มีอุปกรณ์ดับไฟที่พร้อมจะใช้งานได้

3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้บริหารควรให้การอบรมกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานเกิดทักษะ ความชำนาญ มีความรู้ทันกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บริษัทควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเที่ยงตรงและชัดเจนต่อพนักงาน เน้นผลงานเป็นหลักและในการกำหนดนโยบายต่างๆ ต้องคำนึงความเหมาะสม ถูกต้องและยุติธรรม เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

5) ด้านบูรณาการทางสังคม ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสามัคคี โดยเน้นการทำงานเป็นทีม พยายามสร้างบรรยากาศให้สนุกสนานเป็นกันเอง

6) ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ผู้บริหารระดับสูงควรรับฟังปัญหาอย่างยุติธรรม และพร้อมที่จะแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ผู้บริหารควรปรับปรุงเวลาทำงานให้ที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสใกล้ชิดกับครอบครัวจะได้มีชีวิตครอบครัวที่ดี

8) ด้านลักษณะการทำงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับข้อและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง บริษัทควรมีการจัดการแข่งขันกีฬาร่วมกับชุมชน หรือร่วมกับชุมชนในการรักษาสิ่งแวดล้อม อันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและชื่อเสียงของบริษัท

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1) ในงานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอให้ขยายขอบเขตการศึกษาโดยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่อยู่ในธุรกิจอื่นๆ

2) ในงานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอทำการศึกษารูปแบบผู้นำที่แตกต่างกันแล้วจะทำให้พนักงานในบริษัทมีคุณภาพในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

บรรณานุกรม

- นพรัตน์ รุจณกานต์.(2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของ บริษัท ไทย แอร์เวย์ส กราวด์ เซอร์วิสเซล จำกัด. วิทยานิพนธ์**
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤมล มีเพียร.(2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์**
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชญ์สินี ดีผลผล.(2544). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี**
บริษัท ไทย แอร์เวย์สส์ กราวด์ เซอร์วิสเซล จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุทธ ไกยวรรณ.(2548). **วิธีวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.**
- เรืองกฤษฏี สุวรรณอำไพ.(2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**
ระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- รัตติยา สุภจิตกุลชัย.(2546). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม :**
กรณีศึกษา บริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข.(2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน**
กรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เวสเทิร์น ดิจิตอล.(2552). **ข้อมูล บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด**
<http://www.wdb.wdc.com>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ.(2542). **องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.**
- ศิริวรรณ หาญละศิริ.(2549). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาร์ป แอปพลาย**
แอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Fiedler, F.E.(1967). **A Theory of Leadership Effectiveness.** New York: McGraw-Hill.
- Walton, R.E.(1975). **Criteria for quality of working life.** In Davis, L.E. and Cherns, A.B. (Eds.).
The Quality of Working Life. 1(2): 93-97.
- Yamane, T.(1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** Tokyo: Harper.