

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของ
บริษัท อินเตอร์แอ็ดวานซ์ฟู้ด จำกัด*

The Quality of Work Life of employees effecting to the organization development
potentiality of Inter Advance Food Company Limited

ณัฐชาติ อินทจักร์**

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของพนักงาน 2)เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3)ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานของบริษัทฯ จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ศักยภาพในการพัฒนาองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลกับศักยภาพในการพัฒนาองค์กรเชิงบวก ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาองค์กรต่อไป

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ศักยภาพในการพัฒนาองค์กร, บริษัท อินเตอร์แอ็ดวานซ์ฟู้ด จำกัด

Abstract

The purpose of the research were : 1)To study The Quality of Work Life and the potentiality in the organizational development of Inter Advance Food Company Limited employees. 2) The compare the quality of work life and the potentiality of the organization development of the employees by personal status. 3)To study the influence of The quality of work life to the organization development potentiality of Inter Advance Food Company Limited employees. The sample consisted of 144 employees.

* เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ศักยภาพในการพัฒนาองค์กร, เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและศักยภาพในการพัฒนาองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล, อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กร

** นักศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม 73000

*** อาจารย์ ดร. ประจักษ์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต สารสนเทศ เพชรบุรี

Instruments used in research are “Questionnaire”. Statistics for data analysis include percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, One-way ANOVA and simple regression. The research results showed that The overall quality of work life was a moderate level. The overall organization development factor was at high level. The quality of work life of the employees in general positively related to the potentiality in the organization development. The research results can be used to improve The Quality of Work Life of the employees for more potentiality in the organizational development.

Keywords : Quality of work life, Potentiality in Organization Development, Inter Advance Food Company Limited

บทนำ

สังคมโลกปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี องค์การจึงได้รับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเปลี่ยนวิธีการทำงานและเป้าหมายของการผลิตและวัฒนธรรมองค์การ องค์การจึงต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่เสมอ องค์การที่ไม่มีการปรับปรุงและพัฒนาจะก้าวเข้าสู่ภาวะการณ์เสื่อมและองค์การอาจจะสลายได้เช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตโดยทั่วไป การเปลี่ยนแปลงองค์การมีหลายรูปแบบและรูปแบบหนึ่งที่นักวิชาการให้ความสนใจคือ การพัฒนาองค์การ (Organization Development) การพัฒนาองค์การเป็นวิธีการหนึ่งทางวิชาการที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อช่วยให้แต่ละองค์การสามารถดำรงอยู่และเจริญเติบโตท่ามกลางความผันผวนของสภาพแวดล้อมเช่นในปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในปัจจุบันและอนาคตที่จะดำรงอยู่ท่ามกลางความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551: 109)

การพัฒนาองค์การมีวัตถุประสงค์มุ่งช่วยเหลือองค์การและสมาชิกขององค์การในหลายประการ คือ ประการแรก มุ่งช่วยให้องค์การสามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูงและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประการที่สอง เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ประการต่อไป การพัฒนาองค์การมุ่งช่วยให้บุคคลในองค์การกล้าเผชิญหน้าและแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจต่อการแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ขององค์การร่วมกัน เป็นการประสานเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นการเพิ่มสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การ รวมตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นขององค์การด้วย (สุนันทา เลานันท์, 2550: 57)

การเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามครรลองหรือวิถีทางของการพัฒนาองค์การนั้น จะต้องดำเนินการหลายประการด้วยกันคือ ส่งเสริมให้พนักงานในองค์การมีส่วนร่วมและร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน ส่งเสริมระดับขวัญและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน พยายามกำจัดความขัดแย้งที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ส่งเสริมการจูงใจผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์การ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550: 103)

การบริหารองค์การต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานภายในองค์การเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งหมายถึง การทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตในองค์การ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน พนักงานจะสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้ และส่งผลให้พนักงานมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อการทำงาน และให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานและให้บริการด้วยความเต็มใจ และมีความภูมิใจในอาชีพของตน หากพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานก็จะปฏิบัติงานไม่เต็มที่และเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ทำให้ยากต่อการปกครอง และการดูแลองค์กร (ทิพย์อาภา เนตรนิรมล, 2555: 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคคลและต่อองค์การ เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลแต่ละคนจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะถ้าหากบุคคลในองค์การได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ (ธงชัย สันติวงษ์, 2548: 20) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานอยู่ในงานที่ทำ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดความพอใจในงานได้สูง ได้แก่ ลักษณะของงานความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้คือ ปัจจัยจูงใจ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551: 103) คุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาได้จากเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ เนื่องจากการพัฒนาองค์การมีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์การ ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาหน่วยงานและความสามารถขององค์การโดยรวม

บริษัท อินเตอร์แอ็ดวานซ์ฟูด จำกัด เป็นองค์การธุรกิจที่ดำเนินกิจการผลิตวุ้นเส้นแห้ง วุ้นเส้นสด เต้าหู้ไข่ไก่ เต้าหู้ถั่วเหลือง คาราบัสตาร์ต มาเป็นเวลาเกือบ 30 ปี มีพนักงาน 230 คน ลูกค้ำส่วนใหญ่ของบริษัท อินเตอร์แอ็ดวานซ์ฟูด จำกัด จะเป็นห้างสรรพสินค้า ร้านค้าปลีก และพ่อค้าแม่ค้าในตลาดสด จำนวนประมาณ 300 ราย การดำเนินกิจการของบริษัทฯ เป็นไปอย่างเรียบง่าย ปริมาณการผลิตและการขายสินค้าเป็นไปตามสภาพของตลาด มีการเพิ่มและลดปริมาณการผลิตเป็นบางช่วงระยะเวลา ถ้าพิจารณา บริษัทอินเตอร์แอ็ดวานซ์ฟูด จำกัด ในฐานะองค์การซึ่งเป็น หน่วยชีวิต (organic) หน่วยหนึ่งทางสังคมที่มีพัฒนาการของตัวเองตั้งแต่การเกิด การเจริญเติบโต การเสื่อม และการสิ้นสภาพ (วันชัย มีชาติ, 2548: 247) ประกอบกับแนวคิดของ Paul R. Lawrence และ Jay W. Lorch ที่ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาองค์การเป็นความต้องการแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงองค์การจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่ได้รับการพัฒนาที่ดีกว่า (สุนันทา เลานันท์, 2550: 52) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์การของบริษัท อินเตอร์แอ็ดวานซ์ฟูด จำกัด จึงเป็นเรื่องที่มี

ประโยชน์ต่อผู้บริหารของบริษัทที่จะทำให้เข้าใจคุณภาพชีวิตของพนักงานและสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตเวียดนามซ์ฟูด จำกัด
2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตเวียดนามซ์ฟูด จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตเวียดนามซ์ฟูด จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตเวียดนามซ์ฟูด จำกัด แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล
2. ศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตเวียดนามซ์ฟูด จำกัด แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตเวียดนามซ์ฟูด จำกัด มีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กร

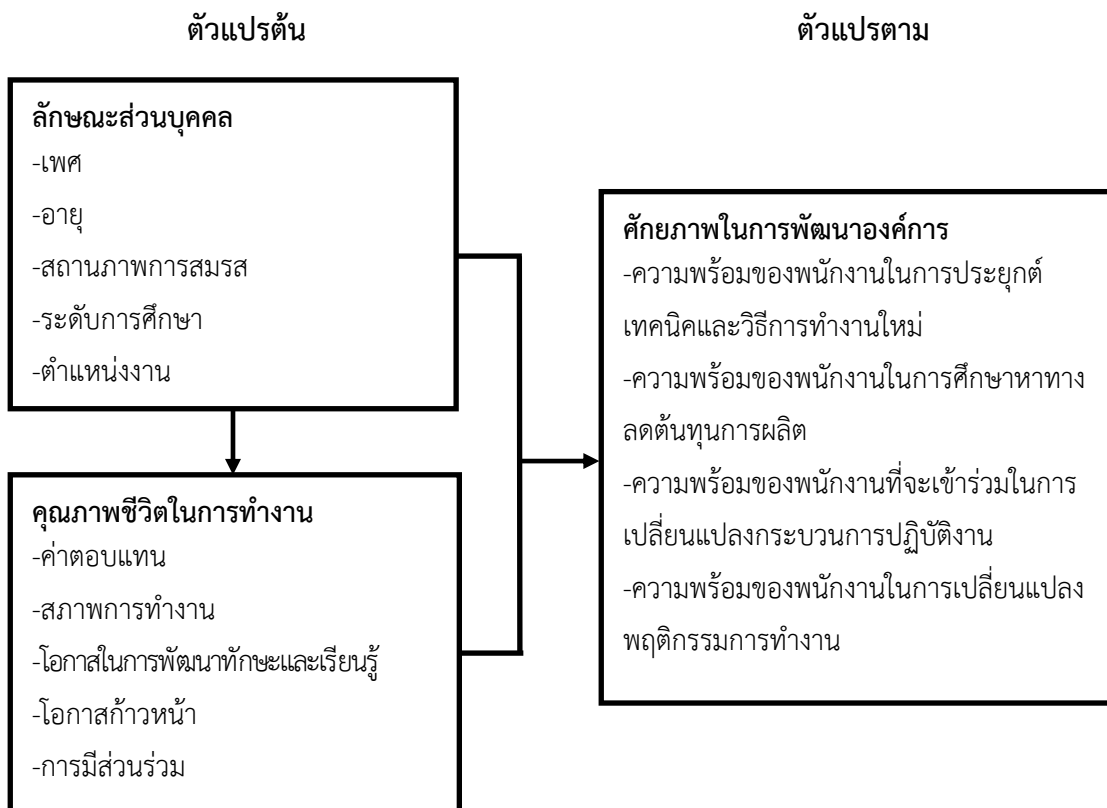
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Richard E. Walton (1975, อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เจริญนนท์, 2551) ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการใช้และการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน การปกป้องสิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่น ความรับผิดชอบของสังคมต่อองค์กร มาเชื่อมโยงกับแนวความคิดของ Shermerhorn (1996, อ้างถึงใน เศรษฐา ไชยเดช, 2550) ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ ๆ โอกาสก้าวหน้าและความเติบโตในสายอาชีพ การได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล และความภูมิใจในงานและองค์กร และ Nagayama (1993) ซึ่งสรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าจะต้องประกอบด้วยเรื่อง ค่าตอบแทนที่พอใจและเป็นธรรม สภาพการ

ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย โอกาสในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงในหน้าที่ การงาน การยอมรับของสังคมในหน่วยงาน การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสม ระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของคนงาน และบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน และนำมาปรับให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟุต จำกัด ทำให้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ 4. โอกาสก้าวหน้า 5. การมีส่วนร่วม

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงองค์การและการพัฒนาองค์การโดยยึดหลักแนวคิดของ Harold J. Leavtt (1994, อ้างถึงในวันชัย มีชาติ, 2548), Schermerhorn (1994, อ้างถึงใน ธรรมนูญพันธ์ เจริญนนท์, 2551) แนวคิดของ Robbins (1994, อ้างถึงในวันชัย มีชาติ, 2548) และแนวคิดของสุนันทา เลานันท์ (2550) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟุต จำกัด ทำให้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยคุณภาพในการพัฒนาองค์การดังนี้ 1. ความพร้อมของพนักงานในการประยุกต์เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ 2. ความพร้อมของพนักงานในการศึกษาหาทางลดต้นทุนการผลิต 3. ความพร้อมของพนักงานที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงาน 4. ความพร้อมของพนักงานในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตเชิงเนื้อหา

เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงาน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงานตามลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟุต จำกัด

ขอบเขตเชิงประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟุต จำกัด ตำบลท่าข้าม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ขอบเขตเชิงระยะเวลา

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2555 ถึง เดือนมกราคม 2556 และสรุปผลการวิจัยตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2556 ถึง เดือนพฤษภาคม 2556

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟุต จำกัด จำนวน 230 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มประชากรโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 2000: 94) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 144 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์การ โดยตัวแปรต้น คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน โอกาสในการพัฒนาทักษะและเรียนรู้ โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วม และตัวแปรตาม คือ ศักยภาพในการพัฒนาองค์การ ได้แก่ ความพร้อมของพนักงานในการประยุกต์เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ความพร้อมของพนักงานในการศึกษาหาทางลดต้นทุนการผลิต ความพร้อมของพนักงานที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงาน ความพร้อมของพนักงานในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยที่สร้างขึ้นโดยอาศัยหลักการจากเอกสารตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 3) ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของพนักงาน 4) ข้อเสนอแนะ

2. ร่างแบบสอบถามให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานและศักยภาพในการพัฒนาองค์กร โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหาและสำนวนภาษา

3. การวัดตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ โอกาสก้าวหน้า และการมีส่วนร่วม โดยมีการสร้างข้อคำถาม รวม 20 ข้อ และศักยภาพในการพัฒนาองค์กรประกอบด้วย ความพร้อมของพนักงานในการประยุกต์เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ความพร้อมของพนักงานในการศึกษาหาทางลดต้นทุนการผลิต ความพร้อมของพนักงานที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงาน และความพร้อมของพนักงานในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานโดยมีการสร้างข้อคำถาม รวม 20 ข้อ

การทดลองคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำมาปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมในเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่าสอดคล้อง (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 50)

2. การหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระหว่าง 0.678-0.894 และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบศักยภาพในการพัฒนาองค์กรอยู่ระหว่าง 0.601-0.921 ซึ่งสูงกว่า 0.30 (Hair, 1995) แสดงว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นค่าที่ชี้ให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือเพียงใด โดยการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) จากการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นได้ตามเกณฑ์ คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.6 (Sekaran, 2003)

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha)
คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
-ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	0.808-0.971	0.94
-สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	0.739-0.819	0.919
-โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้	0.808-0.894	0.920
-โอกาสก้าวหน้า	0.724-0.834	0.918
-การมีส่วนร่วม	0.678-0.724	0.919
ศักยภาพในการพัฒนาองค์กร		
-ความพร้อมของพนักงานในการประยุกต์ เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่	0.690-0.917	0.920
-ความพร้อมของพนักงานในการศึกษา หาทางลดต้นทุนการผลิต	0.601-0.921	0.919
-ความพร้อมของพนักงานที่จะเข้าร่วมใน การเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงาน	0.668-0.920	0.918
-ความพร้อมของพนักงานในการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน	0.705-0.921	0.919

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับข้อมูลครบแล้วจะได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด ใช้การหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และจำแนกระดับทัศนคติโดยใช้แนวคิดของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้ คะแนน 4.50-5.00 แสดงว่าอยู่ในระดับมากที่สุด, คะแนน 3.50-4.49 แสดงว่าอยู่ในระดับมาก, คะแนน 2.50-3.49 แสดงว่าอยู่ในระดับปานกลาง, คะแนน 1.50-2.49 แสดงว่าอยู่ในระดับน้อย และคะแนน 1.00-1.49 แสดงว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพในการพัฒนาองค์กรในความเห็นของพนักงานบริษัทอินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด ใช้การหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และจำแนกระดับทัศนคติโดยใช้แนวคิดของเบสท์ (Best) เช่นเดียวกับการจำแนกระดับ ในข้อ 2

4. การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบ t-test และใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance: ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยนำมาทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

5. ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantity Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการของบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 144 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาค่าข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41-50 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ตำแหน่งงานพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

2. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.82$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.50$) และสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.39$) และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.37$) และโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=3.37$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1.ค่าตอบแทน	3.37	0.74	ปานกลาง
2.สภาพการทำงาน	3.39	0.65	ปานกลาง
3.โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้	3.82	0.43	มาก
4.โอกาสก้าวหน้า	3.37	0.77	ปานกลาง
5.การมีส่วนร่วม	3.50	0.74	มาก
รวม	3.49	0.52	ปานกลาง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟูด จำกัด พบว่า ศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟูด จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) และเมื่อพิจารณาในรายด้านแล้ว พบว่า ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความพร้อมของพนักงานในการประยุกต์เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ($\bar{X}=4.07$) รองลงมาคือความพร้อมของพนักงานในการศึกษาหาทางลดต้นทุนการผลิต ($\bar{X}=3.98$) และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพร้อมของพนักงานในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ($\bar{X}=3.92$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟูด จำกัด

ศักยภาพในการพัฒนาองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับศักยภาพ
1.ความพร้อมของพนักงานในการประยุกต์เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่	4.07	0.45	มาก
2.ความพร้อมของพนักงานในการศึกษาหาทางลดต้นทุนการผลิต	3.98	0.51	มาก
3.ความพร้อมของพนักงานที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงาน	3.97	0.47	มาก
4.ความพร้อมของพนักงานในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน	3.92	0.46	มาก
รวม	3.98	0.40	มาก

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟูด จำกัด จำแนกตามลักษณะบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานชายและหญิงของบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟูด จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการมีส่วนร่วม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีลักษณะการทำงานอย่างเดียวกันไม่ได้แยกลักษณะงานตามเพศ พนักงานทุกคนจึงมีลักษณะความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกันของพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีอายุมาก อายุ 25 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 87.50 ของพนักงานทั้งหมด จึงมีความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟูด จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการมีส่วนร่วม ยกเว้นด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากพนักงานมีการศึกษาระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา (ร้อยละ 51.40) จึงมีความคิดเห็นว่าเป็นโอกาสในการ

พัฒนาทักษะและการเรียนรู้จะมีโอกาสน้อย สถานภาพสมรส พนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตบ้านซ์ฟู๊ด จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ ด้านโอกาสก้าวหน้าและด้านการมีส่วนร่วม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันของบริษัท อินเทอร์เน็ตบ้านซ์ฟู๊ด จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ยกเว้นด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 93.80 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานซึ่งมีการฝึกอบรม ไม่มากนัก ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตบ้านซ์ฟู๊ด จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ ด้านโอกาสก้าวหน้าและด้านการมีส่วนร่วมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตบ้านซ์ฟู๊ด จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตบ้านซ์ฟู๊ด จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีศักยภาพในการพัฒนาองค์การไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีศักยภาพในการพัฒนาองค์การไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบศักยภาพในการพัฒนาองค์การของบริษัท อินเทอร์เน็ตบ้านซ์ฟู๊ด จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทอินเทอร์เน็ตบ้านซ์ฟู๊ด จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพในการพัฒนาองค์การด้านความพร้อมของพนักงานที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความพร้อมของพนักงานในการประยุกต์เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ด้านความพร้อมของพนักงานในการศึกษาหาทางลดต้นทุนการผลิตและด้านความพร้อมของพนักงานในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่มีศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตบ้านซ์ฟู๊ด จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีศักยภาพในการพัฒนาองค์การด้านความพร้อมของพนักงานในการศึกษาหาทางลดต้นทุนการผลิต และความพร้อมของพนักงานที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ยกเว้นความพร้อมของพนักงานในการประยุกต์เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ และด้านความพร้อมของพนักงานในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน มีศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน การวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพในการพัฒนาองค์การของบริษัท อินเทอร์เน็ตบ้านซ์ฟู๊ด จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตบ้านซ์ฟู๊ด จำกัด มีศักยภาพในการพัฒนาองค์การด้านความพร้อมของพนักงานในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความพร้อมของพนักงานในการประยุกต์เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ด้านความพร้อมของพนักงานในการศึกษาหาทางลดต้นทุนการผลิตและด้านความพร้อมของพนักงานที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานมีศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

6. การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับศักยภาพในการทำงานโดยภาพรวมพบว่าเป็นอิทธิพลทางบวกแต่เป็นความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($\beta = 0.394$) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด

ตัวแปร	b	Std.Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	2.919	0.212		13.787	0.000 ^{***}
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.306	0.060	0.394	5.113	0.000 ^{***}
$\beta = 0.394, R^2 = 0.155, SE = 0.374, P = 0.000$					

*** $p < 0.001$

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์การของบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด อภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง และระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.37) เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความคิดเห็นในด้านอื่นคือ สภาพการทำงาน โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุชนาถ ปั่นคุ่ม (2551) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท มิเนอเบอิลเก็ทรอนิก จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาแสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด ควรได้รับการปรับปรุง

ผลการศึกษาวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cumming, 1985) และเชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์และออสบอร์น (Shermerhorn, Hunt and Osborn, 2000) ที่ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสอดคล้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

2. ศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ด้านความพร้อมของพนักงานในการประยุกต์เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ด้านความพร้อมของพนักงานในการศึกษาหาทางลดต้นทุนการผลิต ความพร้อมของพนักงานที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงาน และความพร้อมของพนักงานในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ทำงาน มีค่าเฉลี่ยของทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อศึกษาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อในทุกด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับมากทุกข้อ แสดงว่า พนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด มีศักยภาพในการพัฒนาองค์กรในระดับมาก ผู้บริหารจึงสามารถใช้ประโยชน์จากการศึกษาวิจัยนี้ ไปวางแนวทางการพัฒนาบริษัทให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากขึ้นได้

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของริชาร์ด เบคเคิร์ต (Richard Beckhard), และ ลูธานส์ (Luthans), (อ้างถึงในสุนันทา เลานันท์, 2550) ซึ่งมีความเห็นว่า การพัฒนาองค์กร คือ กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยผสมผสานวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

3. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด ตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีศักยภาพในการพัฒนาองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษานี้ ชี้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะเข้าร่วมในการพัฒนาองค์กร และพนักงานส่วนใหญ่มีศักยภาพในการพัฒนาองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะวางแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้

4. การศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตว่านซ์ฟูด จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรโดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.394 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษานี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กร และเกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งทำให้เพิ่มประสิทธิผลขององค์กรด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค ปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการยอมรับและได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย องค์กรต่างๆตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่ดีขึ้นนอกเหนือจากผลงานด้วย

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์ด้านการพัฒนาองค์กร

1.1 ผู้บริหารควรวางแผนในการพัฒนาองค์กร โดยเปิดโอกาสให้พนักงานชี้แนะแนวทางการปรับปรุงงานที่ตนปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น โดยนำผลการศึกษาวิจัยที่ว่าด้วยศักยภาพในการพัฒนาองค์กรมาเป็นแนวทางในการวางแผน โดยเฉพาะความพร้อมของพนักงานในการประยุกต์เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ความพร้อมของพนักงานในการศึกษาหาทางลดต้นทุนการผลิต ความพร้อมของพนักงานที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานและความพร้อมของพนักงานในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากพบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรมีการวางแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การนำทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่มาใช้ภายในองค์กรให้ชัดเจนและมากขึ้น การบริหารจัดการคนเก่งและคนดี (Talented People) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อพัฒนาองค์กร เน้นการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน ทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

2. ประโยชน์ในเชิงทฤษฎีและงานวิจัยในอนาคต

2.1 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในเชิงคุณภาพควบคู่กันไป เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาถึงมุมมองของผู้บริหารที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานได้รับในปัจจุบันควบคู่กันไป เพื่อให้เป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ครอบคลุมมากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างพนักงานหน่วยอื่น ๆ ในเขตพื้นที่ที่ต่างกัน เพื่อให้เห็นถึงปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในแต่ละส่วน แต่ละพื้นที่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เชษฐา ไชยเดช. (2550). “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. กทม: ประสานการพิมพ์, 2551

- ทิพย์อาภา เนตรนิรมล, สิริพัทธ์ร์ เกื้อกุล และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี” รายงานการวิจัยในรายงานการประชุมทางวิชาการระดับชาติด้านธุรกิจและเศรษฐกิจ ครั้งที่ 5 ประจำปี 2555 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2548) **พฤติกรรมบุคคลภายในองค์กร** พิมพ์ครั้งที่ 7 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข). กรุงเทพฯ: บริษัทประชุมช่าง
- นุชนาถ ปั่นคุ้ม. (2551) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมินิแบริ่งอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร** กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น
- วรพงศ์ มหาโพธิ์. (2547). **การพัฒนาองค์กร**. [online]./Available: URL http://www.siamhr.com:8080/hrproject/o_d.jop.
- วันชัย มีชาติ. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรสาธารณะ** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาสินี เจนวนิชสถาพร.(2553) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545) **พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันทา เลานันท์. (2550). **การพัฒนาองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ภาษาต่างประเทศ

- Best, J. W. (1981). **Reseach in Education**. Eaglewood Cliffs: Prentice Hall Inc.
- Hair, Joseph F. (1995). **Multivariate data analysis with readings**. 4th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Nagayama, Yasuhiko. (1993). The concept of the quality of working life of white collar Workers, an international comparison of professional and manager. Tokyo: The Japan Institute of Labour.
- Sekaran Uma. (2009). **Research Methods for Business**. A skill Budding Approach: John.
- Shermerhorn, Hunt & Oborn. (2000). **Organization Behavior**. 7th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.