

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์

QUALITY OF WORK LIFE OF OPERATIONAL STAFF OF
C.B. PAINT LIMITED PARTNERSHIP

วิวัฒน์ นีซัง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์

วิวัฒน์ นีซัง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์

Quality of Work Life of Operational Staff of

C.B. Paint Limited Partnership

ชื่อ - นามสกุล

นายวิวัฒน์ นีซัง

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ, ศศ.ม

ปีการศึกษา

2555

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(อาจารย์สวัสดิ์ วรรณรัตน์, D.B.A.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปรี อยู่น้อย, วท.ม.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ, ศศ.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ คุณทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์
ชื่อ - นามสกุล	นายวิวัฒน์ นีซัง
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ, ศศ.ม.
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการ และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ จำนวน 261 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Least Significant Difference (LSD)

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 18 - 22 ปี อายุงาน 2-5 ปี รายได้ 8,001-15,000 บาท และมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายโดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความภูมิใจองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Independent Study Title	Quality of Work Life of Operational Staff of C.B. Paint Limited Partnership
Name - Surname	Mr. Wiput Neesang
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Surang Thepsiri, M.A.
Academic Year	2012

ABSTRACT

The objectives of the independent study were to investigate the level of quality of work life in 8 dimensions of the operational staff, and to compare the quality of life of the operational staff of C B Paint Limited Partnership, classified by demographic data. The sample used in the study comprised 261 operational staff of C B Paint Limited Partnership. The questionnaire was used as the data gathering tool, and the data were analyzed through descriptive statistics which included Percentage, Means, and Standard Deviation, as well as inferential statistics, which consisted of Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Least Significant Difference (LSD).

The results of study showed that most of the respondents were female between 18-22 years old, had 2-5 years of work experience, earned an income of 8,001-15,000 Bath, attained less than a high school education, and had overall quality of work life of at a moderate level. When each aspect of the quality of work life was examined, it was found that the aspect of organizational pride was at a high level.

The results of hypothesis testing indicated that the operational staff with different gender, average monthly income had no differences in the opinion concerning overall quality of work life, however, the operational staff with different age, work experience, and level of education had differences in the opinion concerning overall quality of work life at 0.05 level of significance.

Keyword: quality of work life

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ ซึ่งเป็นผู้ให้คำปรึกษาและแนะนำ คอยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.สวัสดิ์ วรรณรัตน์ ประธานกรรมการ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นัทรปารี อยู่เย็น กรรมการ ที่ท่านได้ให้คำปรึกษาที่มีคุณค่า และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่คอยสนับสนุนทางการศึกษาให้แก่ผู้ค้นคว้าอิสระด้วยดีตลอดมา ครูอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจให้การส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือให้งานสำเร็จลุล่วง และนอกจากนี้ขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ที่ให้ข้อมูลและความร่วมมือในการทำการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ และหวังว่าความรู้จากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประชาชน นิสิต นักศึกษา และบุคคลที่สนใจต่อไป

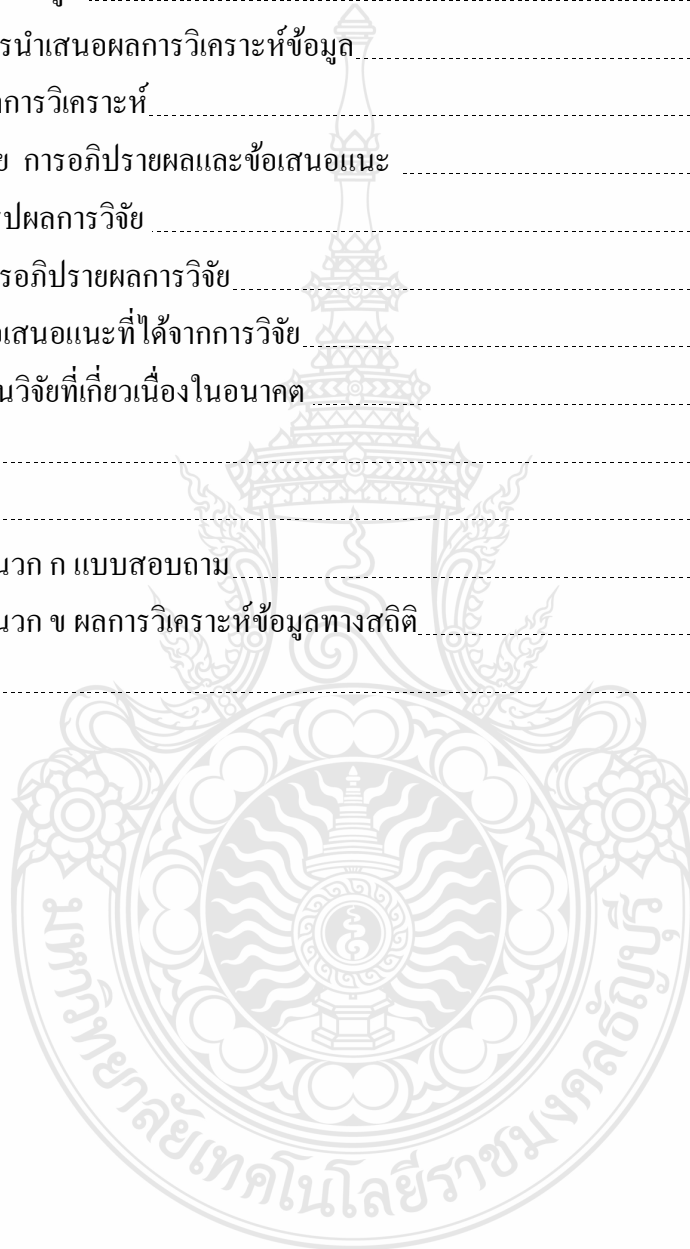
วิวัฒน์ นีซัง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ท
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	7
2.2 บริบทของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์	13
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
3. วิธีดำเนินการวิจัย	22
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	22
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
4.2 ผลการวิเคราะห์	28
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	46
5.1 สรุปผลการวิจัย	47
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	49
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	53
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	54
บรรณานุกรม	55
ภาคผนวก	58
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	59
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	67
ประวัติผู้เขียน	84



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์	23
4.1 จำนวนความถี่ร้อยละและร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	28
4.2 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	29
4.3 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน	29
4.4 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	30
4.5 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	30
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ในภาพรวมและรายด้าน (n = 261)	31
4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (n = 261)	32
4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (n = 261)	33
4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล (n = 261)	34
4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (n = 261)	35
4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นการทำงานร่วมกัน (n = 261)	36
4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะการบริหารงาน (n = 261)	37
4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะอิสระจากงาน (n = 261)	38

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความภูมิใจองค์กร (n = 261).....	38
4.15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามเพศ.....	39
4.16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตาม อายุ.....	40
4.17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่(LSD).....	40
4.18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามอายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ กิจการ)	41
4.19 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ กิจการ)ที่แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	42
4.20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยจำแนกตามรายได้โดยจำแนกตามรายได้.....	43
4.21 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตาม โดย ระดับการศึกษา.....	44
4.22 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับ การศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	44
4.23 สรุปสมมติฐาน.....	45

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2.1 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์.....	15
2.2 แสดงผลิตภัณฑ์ตัวอย่าง (TOYOTA) ของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์.....	16
2.3 แสดงผลิตภัณฑ์ตัวอย่าง (CAP CENTER) ของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์.....	16



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการประกอบธุรกิจนั้นเป็นที่ทราบกันดีว่า ผู้ประกอบการทั้งหลายต่างก็ต้องพยายามแข่งขันกัน โดยเฉพาะธุรกิจที่ดำเนินกิจการประเภทเดียวกัน ต่างก็พยายามทำยอดขายของตนให้สูงกว่าคู่แข่ง พยายามตอบสนองความต้องการของลูกค้า และขยายตลาดให้มากขึ้น เพื่อความสามารถในการทำกำไร และขณะเดียวกันก็ต้องประหยัดค่าใช้จ่ายในการผลิตสินค้าอีกด้วย ซึ่งในปัจจุบันธุรกิจต่าง ๆ มีการเติบโตและแข่งขันกันอย่างมากมายจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักธุรกิจสถาบันและสมาคมธุรกิจในสาขาต่าง ๆ ทั่วประเทศจำนวน 285 รายในช่วงไตรมาส 2 ปี 2555 และผลสำรวจความเชื่อมั่นผู้ประกอบการ (Business Sentiment Survey) พบว่าภาวะธุรกิจในไตรมาส 2 ปี 2555 พื้นตัวต่อเนื่องธุรกิจส่วนใหญ่สามารถกลับมาผลิตได้ตามปกติและเร่งผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการและสะสมสินค้าคงคลัง อย่างไรก็ตามธุรกิจส่งออกเริ่มได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศยูโรในปลายไตรมาสส่งผลให้การผลิตหดตัว สำหรับในไตรมาส 3 ปี 2555 ภาวะธุรกิจมีแนวโน้มขยายตัวชะลอลงโดยแรงขับเคลื่อนหลักยังมาจากการบริโภคและการลงทุนที่ขยายตัวคืออย่างไรก็ดีธุรกิจส่งออกและที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการส่งออกได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศยูโรชัดเจนขึ้น (ที่มา : ฝ่ายนโยบายเศรษฐกิจการเงินสายนโยบายการเงินธนาคารแห่งประเทศไทย) จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า ภาพรวมของเศรษฐกิจและธุรกิจมีการแข่งขันและขยายตัวกันอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้ง 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) การบริหาร (Management) นั่นเองซึ่งปัจจัยด้านคน (Man) หรือทรัพยากรมนุษย์นั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็ว่าได้ เพราะมนุษย์เป็นผู้ดำเนินธุรกิจหรือกิจการและเป็นกลไกขับเคลื่อนให้ธุรกิจดำเนินไปตามเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือบริษัทที่วางไว้อย่างสูงสุดนั่นเอง

ทุกองค์กรควรรักษาความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกคนถ้าพวกเขาได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างพอเพียง จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นแรงจูงใจให้พวกเขาเกิดการทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันในงาน ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุ

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน 7) ด้านภาวะอิสระจากงาน และ 8) ด้านความภูมิใจองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากปัจจุบันผู้ศึกษาค้นคว้าปฏิบัติงานอยู่ห่างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ ประกอบธุรกิจทางด้านชิ้นส่วนรถยนต์ ซึ่งเปิดดำเนินงานในประเทศไทยมาทั้งหมด 15 ปี มีพนักงานทั้งสิ้น 738 คน แบ่งเป็นพนักงาน office 78 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 660 คน ได้เล็งเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในฐานะที่เป็นทรัพยากร และศูนย์กลางของการพัฒนาองค์กรที่มีค่าของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ที่ขับเคลื่อนในองค์กรก้าวหน้าทันสมัยและประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ผู้ศึกษาจึงได้สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ เพื่อจะได้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปประกอบการวางแผนยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. เพศของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ กิจการ) ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. รายได้ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

5. ระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์

ผู้วิจัย ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ทั้งหมด 261 คน

โดยใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเวลา 2 เดือน คือ ช่วงเดือน ธันวาคม 2555 - มกราคม 2556

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 ปัจจัยด้านสถานภาพของบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ ได้แก่ เพศหญิง และ เพศชาย

1.1.2 อายุ

1.1.3 อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์)

1.1.4 รายได้

1.1.5 ระดับการศึกษา

2. ตัวแปรตาม

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

2.1.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

2.1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล

2.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.1.5 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

2.1.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน

2.1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน

2.1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

องค์กร หมายถึง ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์

พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมหมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้กับงาน

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาจิตความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

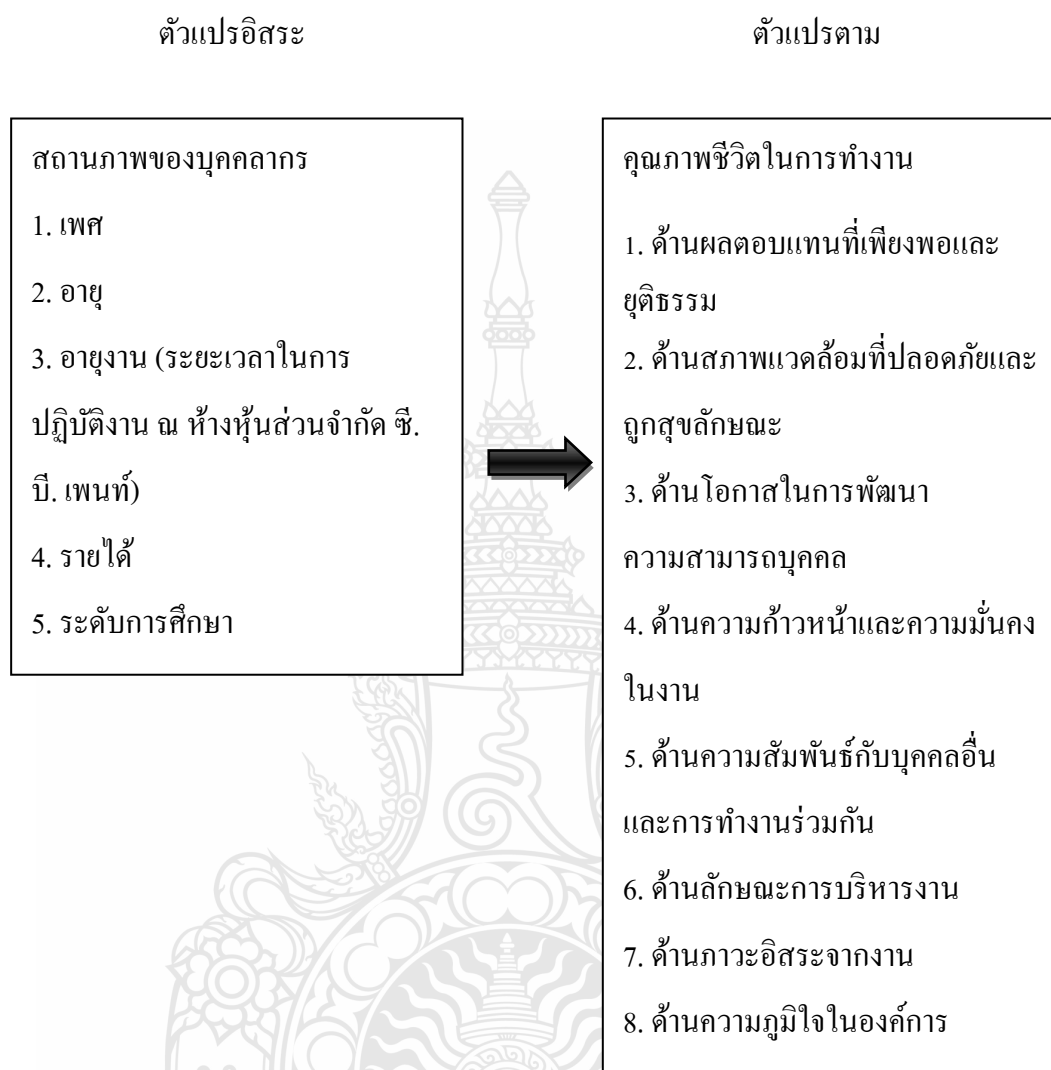
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ความภูมิใจองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

(การเกิด อนันต์นาวิสูตรณ์, 2552 อ้างอิงจาก Huse and Cumming, Bruce and Blackburn และ Schermerhorn)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
3. เป็นแนวทางการปรับปรุงและการพัฒนาองค์กร ของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 บริบทของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
 - 2.2.1 ประวัติของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
 - 2.2.2 วิสัยทัศน์
 - 2.2.3 วัตถุประสงค์ของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
 - 2.2.4 นโยบายคุณภาพของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
 - 2.2.5 โครงสร้างการบริหารงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
 - 2.2.6 อาคารสถานที่ของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
 - 2.2.7 ผลิตภัณฑ์ของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of life) ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านแตกต่างกันออกไป เช่น Huse and Cuming (1985 : pp. 198-199 อ้างอิงจาก การเกิด อนันต์นาวิสูตรณ์, 2552) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคล กับประสิทธิผลขององค์กร นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นประสิทธิผลของ

องค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพในการทำงานและสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตในงาน ได้บุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตในแปดด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสพัฒนางานสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Bovee, Thill, Wood, and Dovel (1993 : pp. 12-18 อ้างอิงจาก การเกิด อนันต์วินาศรณ, 2552) มองคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่องค์กรต้องการ ซึ่งการดำเนินการ ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น กระทำได้ โดยการทำการออกแบบงานขึ้นใหม่ อันเป็นช่วงของการพยายาม ที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ และการรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะตามมา ก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่งที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ

Gordon (1993 : pp. 632-633 อ้างอิงจาก การเกิด อนันต์วินาศรณ, 2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับหลักของการเพิ่มค่างานและวิธีการออกแบบทางสังคมศาสตร์เพื่อให้สภาพการทำงานมีคุณภาพขั้นต้นนั้นเพื่อประกันค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การเติบโตและความก้าวหน้าของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน สิทธิส่วนบุคคล ความสอดคล้องของกิจกรรมในงานและนอกรงาน และความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การเพิ่มค่างาน ระบบการให้รางวัลที่สร้างสรรค์ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน

Ronen (1984 : p. 12 อ้างอิงจาก การเกิด อนันต์วินาศรณ, 2552) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และสังคมวิทยาในสถานที่ทำงาน แต่เดิมแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอยู่ในลักษณะคู่ปรปักษ์ จนกระทั่งปัจจุบันมีการปรับแนวคิดใหม่ สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่ายมีลักษณะการมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้น และองค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น โรเนนได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความผาสุกของพนักงานในเชิงมนุษยธรรมในการทำงานดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน
2. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
3. มีการใช้และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล
4. โอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. เพิ่มอิสรภาพในการจัดงานและสิ่งแวดล้อม

Wheelen and Hunger (2000: p. 99 อ้างอิงจาก การเกิด อนันต์นำวินุสรณ์, 2552) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” หมายถึง มิติในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอันประกอบไปด้วยเรื่อง

1. การแนะนำและแก้ไขปัญหา
2. การปรับโครงสร้างของหน่วยงาน
3. การปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทน
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(Ivancevich อ้างอิงจาก การเกิด อนันต์นำวินุสรณ์, 2552) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องประกอบด้วย

1. การจัดการพนักงานและรูปแบบของผู้นำ
2. อิสรและเอกภาพในการตัดสินใจในงาน
3. ความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ความปลอดภัยในการทำงาน
5. ความพอใจในชั่วโมงการทำงาน
6. งานที่ท้าทาย

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานและงานที่ได้ทำนั้นต้องเป็นที่ยอมรับต่อสังคม ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเหมาะสมแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรต่อไป แต่หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และอาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นลาออกได้

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Cumming (1985 : pp. 198-199 อ้างอิงจาก การเกิด อนันต์คำวินุสรณ์, 2552) ได้วิเคราะห์ และแจกองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้านดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือ “รายได้และประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงาน ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992, pp. 15-16 อ้างอิงจาก การเกิด อนันต์นาวิสูตรณ์, 2552) ให้ทัศนคติเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึงโอกาสนในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. ระบบการบริหารซึ่งหมายถึง นโยบายบุคลากรที่ได้รับการบริหารอย่างเป็นธรรม การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสนก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Schermerhorn (1996 อ้างอิงจาก พจมาน เตียวัฒนรัฐติกาล, 2545) กล่าวถึงแง่มุมในการพิจารณาคูณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย
3. โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ ๆ
4. โอกาสในความก้าวหน้าและความเติบโตในสายอาชีพ
5. ได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล
6. ความภูมิใจในงานและองค์การ

พจมาน เตียวัฒนรัฐติกาล (2545) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองดังนี้

1. ด้านความจำเป็น คืองานของพนักงาน
2. ด้านความคาดหวัง ซึ่งโดยทั่วไปพนักงานจะมีความคาดหวังในกระบวนการทำงานของตนเอง 4 ประเด็นดังนี้

2.1 ความปลอดภัย (Safety) สามารถแบ่งได้เป็นการทำงานด้วยสภาพที่ปลอดภัย (safety condition) และการกระทำที่ปลอดภัย (Safety act)

2.2 ความมั่นคง (security) หรือไม่กลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น กลัวตกราน กลัวถูกลงโทษ

2.3 ขวัญและกำลังใจ (Morale) เป็นความคาดหมายเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่ดีเป็นแบบพี่น้องกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2.4 การเพิ่มผลผลิตด้านแรงงาน (Labor productivity) เป็นความคาดหมายที่จะมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

จากแนวความคิดและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงในข้างต้น ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ใช้แนวความคิดของ Huse and Cumming, Bruce and Blackburn มาประยุกต์ให้เหมาะสมกับการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้านดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ด้านความภูมิใจองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

2.2 บริบทของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์

2.2.1 ประวัติของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ ได้ก่อตั้งขึ้นในปี 2538 เพื่อดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมการพ่นสีโลโก้ เครื่องหมาย สัญลักษณ์และอุปกรณ์ประดับยนต์ต่าง ๆ (โรงผลิตที่ 1) ต่อมาในปี 2541 ได้ขยายฐานธุรกิจการพ่นสีเพิ่มอีกพร้อมทั้งรับงานพ่นสีล้อรถจักรยานยนต์ที่มีคำสั่งซื้อเข้ามาอย่างต่อเนื่องซึ่งโรงงานที่สร้างขึ้นใหม่นี้มียอด Order เข้ามาอย่างหลากหลายมาก (โรงผลิตที่ 2) ต่อมาในปี 2542 ได้ก่อตั้งโรงผลิตแห่งใหม่เพื่อรองรับ Hot Stamping, Pad Printing, Screening และยังได้สร้างห้องพ่นสีระบบ Clean Room อีก 12 ช่องพ่นงานอีกด้วย (โรงผลิตที่ 3) ต่อมาในปี 2546 ได้ก่อตั้งโรงผลิตอีกแห่งเพื่อรองรับงานฉีดชิ้นส่วนที่เป็นพลาสติกและยังได้ติดตั้งเครื่องฉีดพลาสติกที่นี้จำนวน 11 เครื่องเพื่อรองรับคำสั่งซื้อของลูกค้า (โรงผลิตที่ 4) ต่อมาในปี 2548 ได้สร้างอาคารแบบพิเศษเฉพาะตัวขึ้นเพื่อให้ลูกค้าหลักเช่าเพื่อใช้เป็นอาคาร “สำนักงานใหญ่” และสต็อกของลูกค้าด้วยเช่นกัน (โรงผลิตที่ 5) ต่อมาในปี 2549 ได้ก่อตั้งโรงผลิตใหม่ที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานที่เป็น Acrylic โดยเฉพาะแบบครบวงจรจนกระทั่งส่งมอบลูกค้า (โรงผลิตที่ 6) ต่อมาในปี 2551 กระบวนการผลิตหลักของเรา ยังเน้นที่การพ่นสีชิ้นงานที่เป็นอุปกรณ์ประดับยนต์จึงขยายฐานการผลิตออกไปที่แห่งใหม่แบบครบวงจรด้วยการติดตั้งห้องพ่นสีทั้งด้วยมือและเครื่องพ่นสี (Robot Paint) เครื่องฉีดพลาสติก การประกอบ การตรวจสอบ การบรรจุ และการส่งมอบ (โรงผลิตที่ 7) สถานที่ตั้ง 52/2 หมู่ 21 ตำบลศาลาแดง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา รหัสไปรษณีย์ 24000

2.2.2 วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์

วิสัยทัศน์

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์เป็นสถานประกอบการ SMEs ที่ทำกิจการรับจ้างพ่นสี และประกอบชิ้นงานพลาสติกที่เป็น Logo ประดับรถยนต์ของค่ายรถญี่ปุ่นเป็นหลัก จากนโยบายสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าด้วยการส่งมอบตรงเวลา ตรงจำนวนและคุณภาพของสินค้าตรงตามข้อกำหนดลูกค้า เพียงสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าอย่างเดียวยังไม่พอ จะต้องคำนึงถึงพนักงาน และชุมชนที่อยู่รอบข้างด้วยโดยนำระบบ CSR เข้าประยุกต์ใช้

2.2.3 วัตถุประสงค์ของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์

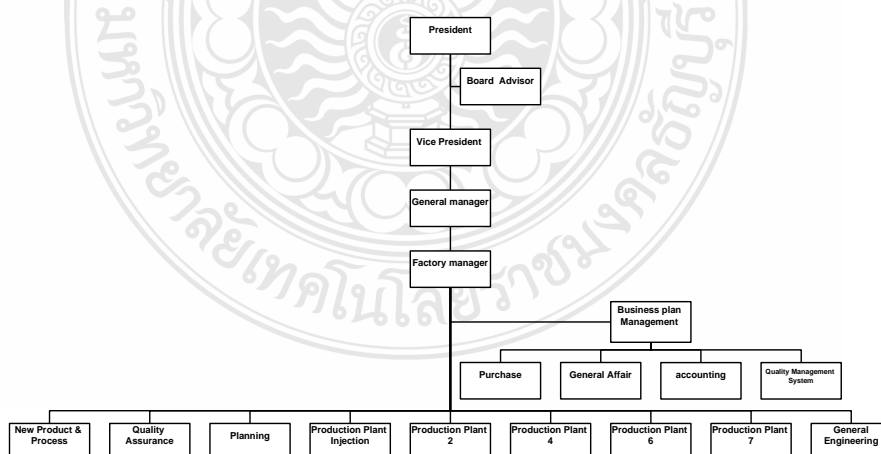
1. เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า
2. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับคู่ค้าและลูกค้า
3. เพื่อให้องค์กรและชุมชนอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข
4. เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน
5. เพื่อให้กิจการขององค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

2.2.4 นโยบายคุณภาพของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์

สร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าและตอบสนองนโยบายลูกค้า (C = Customer satisfaction and customer's requirement with all responsibility)

ผลิตภัณฑ์คุณภาพดีเลิศติดตามผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (B = Best quality product Follow up and continual development)

2.2.5 โครงสร้างการบริหารงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์



ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์

2.2.6 ผลิตภัณฑ์ของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์



ภาพที่ 2.2 แสดงผลิตภัณฑ์ตัวอย่างของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
ที่มา : www.cbpaint.com



ภาพที่ 2.3 แสดงผลิตภัณฑ์ตัวอย่างของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
ที่มา : www.cbpaint.com

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเกด อนันต์นาวิสูตรณ์ (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจองค์กร 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และ การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร 3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราจำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ 4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราจำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

กัญเกียรติ ภูมิพนา (2545) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ซึ่งมุ่งศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานครูเทศบาล 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผกามาศ กรร โณ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจองค์กร และได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อายุงาน 5-10 ปี และเงินเดือน 10,000-15,000 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ระดับกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงาน การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายองค์กร อยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติและเพื่อเป็นการเสนอแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีให้ดียิ่งขึ้นตลอดจนเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติหรือในส่วนของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ประชากรที่เป็นเป้าหมายในการศึกษาวิจัยคือ ลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจาก 21 สาขา จำนวนทั้งสิ้น 276 คนในการศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ชุด ได้กลับคืนมาจำนวน 184 ชุดคิดเป็นร้อยละ 92 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ววิเคราะห์

ข้อมูลดังกล่าวด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS กำหนดให้ระดับความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัท (Cronbach's Alpha) และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.808 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจากผลการศึกษาในภาพรวมพบว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปีมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านจะพบว่าคุณภาพชีวิตด้านสภาพงานจะอยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาคือด้านภาวะผู้นำด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลางคือด้านสิทธิของลูกจ้างรองลงมาคือด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัวด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 9 องค์ประกอบพบว่าคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าจะมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปีมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้นยังให้ความสำคัญน้อยในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับชีวิตของคนทำงาน

เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไตร์ฟในประเทศไทย ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจองค์กร และได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับค่อนข้างสูง และพนักงานที่มีอายุ และสภาพการสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมต่างกัน และพนักงานที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

วิณา มากบุญ (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัทผลิตอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรกคือค่าเฉลี่ยด้านสิทธิของพนักงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) พนักงานที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

สุพจน์ ธนาศิริเจริญ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรม ที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า ที่อยู่ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ได้ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สุภาพร คงน้อย (2548) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโปรมีโก้ เซอร์วิสจำกัด ได้ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ

ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิการ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ด้านจังหวะของชีวิตโดยรวม และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โพรมิโก้เซอร์วิสจำกัดจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากการกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัท โพรมิโก้เซอร์วิสจำกัดจำนวนทั้งสิ้น 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8935 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

สุภาภรณ์ พลสงคราม (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิการ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านจังหวะของชีวิตโดยรวม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทที่ศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานระดับการศึกษาและแผนกที่ทำงานวิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยศึกษาประชากรเป็นพนักงานทั้งหมดของบริษัทที่ปฏิบัติงานในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2552 จำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยใช้กรอบแนวความคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านของวอลตัน (Walton, 1973) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและหาขนาดของผล (Effect size)

อัจฉรา ปุราคม (2540) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และความสอดคล้องระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการ และการคุ้มครองแรงงานตามนโยบายของรัฐ และนโยบายอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด โดยศึกษาภายใต้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน 3) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและ

ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร 6) การคุ้มครองแรงงาน 7) การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมรวมทั้งศึกษาการบริหารจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานตามนโยบายของรัฐที่ปรากฏในรูปของกฎหมาย 5 ด้าน คือ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายกองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และนโยบายอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับรายได้ที่ไม่สูงมากนักและส่วนใหญ่ยังต้องมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ บ้างจ่ายส่วนบุคคล เช่น อายุ รายได้ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการพัฒนาคุณภาพของงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ผู้ศึกษาเห็นว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับการดูแลที่ดีก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามไปด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์” มีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ รวมทั้งสิ้น 660 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 17 ตุลาคม 2555) แต่เนื่องจากทราบจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอนจึงใช้การกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) กำหนดว่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อแทนค่าในสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545 : 26) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (แทนค่าในสูตร)

จากสูตรสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{660}{1 + 660(0.05)^2} \\ &= 249.05 \text{ ประมาณ } 249 \text{ คน} \end{aligned}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 คน เพิ่มสำรองกรณีเก็บแบบสอบถามได้ไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 5% เท่ากับ 12 คน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์

ตารางที่ 3.1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์

ลำดับที่	โรงผลิต	จำนวนพนักงานระดับ ปฏิบัติการ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	โรงผลิตที่ 1	72 คน	$(72 \times 261) / 660$ = 28 คน
2	โรงผลิตที่ 2	98 คน	$(98 \times 261) / 660$ = 39 คน
3	โรงผลิตที่ 3	86 คน	$(86 \times 261) / 660$ = 34 คน
4	โรงผลิตที่ 4	42 คน	$(42 \times 261) / 660$ = 17 คน
5	โรงผลิตที่ 5	103 คน	$(103 \times 261) / 660$ = 40 คน
6	โรงผลิตที่ 6	113 คน	$(113 \times 261) / 660$ = 45 คน
7	โรงผลิตที่ 7	146 คน	$(146 \times 261) / 660$ = 58 คน
	รวมจำนวนพนักงานระดับ ปฏิบัติการ	660 คน	261 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิทยาลัยฯ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ซึ่งได้มีการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นมาใหม่ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แบ่งออกเป็น ส่วน ๆ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ กิจการ) รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา ซึ่งลักษณะของคำถามจะมีคำตอบหลายตัวเลือกมี 5 ข้อ ดังนี้

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ กิจการ) ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
5. ระดับการศึกษาใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	5 ข้อ
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	5 ข้อ
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	5 ข้อ
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	5 ข้อ
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	5 ข้อ
ด้านลักษณะการบริหารงาน	5 ข้อ
ด้านภาวะอิสระจากงาน	5 ข้อ
ด้านความภูมิใจองค์กร	3 ข้อ
รวมทั้งหมด	38 ข้อ

เกณฑ์วัดระดับความสำคัญใช้มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีลักษณะกำหนดเป็นข้อความสำหรับแปลความหมาย ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	มีน้ำหนักของคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	มีน้ำหนักของคะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	มีน้ำหนักของคะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	มีน้ำหนักของคะแนนเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีน้ำหนักของคะแนนเท่ากับ 1

เกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ย โดยการหาค่าพิสัยและอันตรภาคชั้นแล้วนำผลต่างที่ได้มา กำหนดเกณฑ์การวัดระดับค่าเฉลี่ย ใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้นการวิเคราะห์ระดับความสำคัญจะมีชั้นของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แสดงว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แสดงว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แสดงว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แสดงว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แสดงว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) หลังจากที่ได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (try out) จำนวน 30 ชุดกับประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ แล้วนำแบบสอบถามมาทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ซึ่งในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 30 ข้อโดยใช้วิธีการของ Cronbach's Alpha จากการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.925 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถาม (Questionnaire) ดังนี้

1. ศึกษาความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อคณะอาจารย์ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำเพื่อตรวจสอบคุณภาพ ให้ชัดเจน รัดกุม และครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวกับการศึกษา และตรงวัตถุประสงค์ เพื่อจะได้แก้ไขก่อนนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามหัวข้องานวิจัย
2. ออกแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามแจกตามจำนวนที่กำหนด เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วน เพื่อนำไปศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ แล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ดำเนินการโดยแบ่งได้ 3 ส่วนดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรและการกระจายของข้อมูล
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้ ลักษณะข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างกัน ใช้วิเคราะห์สถิติแบบ Independent-Samples t-test และ One-way ANOVA F-test
3. ค่า F-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปและทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เพื่อต้องศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ โดยข้อมูลที่รวบรวมได้มาจากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 261 ชุด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรมคำนวณได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แบ่งออกเป็น ส่วน ๆ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา ซึ่งลักษณะของคำถามจะมีคำตอบหลายตัวเลือก มี 5 ข้อ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจองค์กร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ด้วยค่าใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test โดย Independent Sample t-test (วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย) ใช้กับตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร และ One-way ANOVA หรือ F-test (วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว) ใช้กับตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี LSD (Least Significant Difference)

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ปรากฏดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่ร้อยละและร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	66	25.3
หญิง	195	74.7
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน เป็นเพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และเป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.2 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-22 ปี	70	26.8
23-27 ปี	60	23.0
28-33 ปี	42	16.1
36-40 ปี	50	19.2
41 ปีขึ้นไป	39	14.9
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-22 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมาคือมีอายุ 23-27 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23 มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 มีอายุ 28-33 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และมีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

ตารางที่ 4.3 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 เดือน	2	0.8
3 เดือน-1ปี	68	26.1
2-5 ปี	133	51.0
6-10 ปี	28	10.7
10 ปีขึ้นไป	30	11.5
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 51 รองลงมาคือมีอายุงาน 3 เดือน-1 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และมีอายุงาน น้อยกว่า 3 เดือน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตารางที่ 4.4 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 8,000 บาท	8	3.1
8,001-15,000 บาท	190	72.8
15,001-20,000 บาท	43	16.5
มากกว่า 20,000 บาท	20	7.7
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-15,000 บาท จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 รายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 8,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ตารางที่ 4.5 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	143	54.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	105	40.2
อนุปริญญา/ปวส.	5	1.9
ปริญญาตรี	8	3.1
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และ ระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ในภาพรวมและรายด้าน (n = 261)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.882	0.72804	ปานกลาง	8
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.105	0.68423	ปานกลาง	4
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	3.339	0.61882	ปานกลาง	3
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.006	0.66584	ปานกลาง	6
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	3.367	0.72747	ปานกลาง	2
ด้านลักษณะการบริหารงาน	2.900	0.85658	ปานกลาง	7
ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.027	0.67875	ปานกลาง	5
ด้านความภูมิใจองค์กร	3.646	0.72531	มาก	1
รวม	3.159		ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.159$) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความภูมิใจองค์กร (3.646) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ

การทำงานร่วมกัน (3.367) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล (3.339) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (3.105) ด้านภาวะอิสระจากงาน (3.027) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (3.006) ด้านลักษณะการบริหารงาน (2.900) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2.882)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (n = 261)

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่าน	3.14	0.779	ปานกลาง	1
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกันกับท่าน	3.06	0.864	ปานกลาง	3
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัวของท่านในปัจจุบัน	2.72	0.895	ปานกลาง	4
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	2.34	1.013	น้อย	5
สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสม และเพียงพอแล้ว	3.07	0.793	ปานกลาง	2
รวม	2.866	0.72804	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.866$) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่าน (3.14) รองลงมาคือ สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสม และเพียงพอแล้ว (3.07) เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ (3.06) เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัวของท่านในปัจจุบัน (2.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน (2.35)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ
ถูกสุขลักษณะ (n = 261)

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน	3.15	0.903	ปานกลาง	3
ท่านรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพเช่น แสง, เสียง, อากาศ, อุปกรณ์ เครื่องมือ, อุณหภูมิในการ ทำงานมีความเหมาะสมดีแล้ว	2.91	0.853	ปานกลาง	5
มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานอย่าง เหมาะสม	3.21	0.87	ปานกลาง	1
สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมี การจัดวางเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.19	0.847	ปานกลาง	2
งานที่ทำอยู่ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกาย และไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ	3.06	0.947	ปานกลาง	4
รวม	3.104	0.68423	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.104$) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานอย่างเหมาะสม (3.21) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีการจัดวางเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่ในระดับ (3.19) ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน (3.15) งานที่ทำอยู่ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ (3.06) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพเช่น แสง เสียง อากาศ อุปกรณ์ เครื่องมือ อุณหภูมิในการทำงานมีความเหมาะสมดีแล้ว (2.91)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล (n = 261)

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ	3.30	0.806	ปานกลาง	3
ท่านได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานที่ใหม่ อยู่เสมอ	3.29	0.831	ปานกลาง	4
งานที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญกับบริษัท	3.67	0.898	มาก	1
ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาทางงานกับหัวหน้างาน	3.10	0.873	ปานกลาง	5
ท่านมีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน	3.33	0.813	ปานกลาง	2
รวม	3.338	0.61882	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.338$) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญกับบริษัท (3.67) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน (3.33) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ (3.30) ท่านได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานที่ใหม่ อยู่เสมอ (3.29) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาทางงานกับหัวหน้างาน (3.10)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (n = 261)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต	2.97	0.954	ปานกลาง	3
ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	2.57	0.996	น้อย	5
ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทายความสามารถและเหมาะสมกับความสนใจ	2.85	0.844	ปานกลาง	4
งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานอื่น	3.01	0.864	ปานกลาง	2
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการหน้าที่การงาน	3.63	0.801	มาก	1
รวม	3.006	0.66584	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.006$) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการหน้าที่การงาน (3.63) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานอื่น (3.01) งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต (2.97) ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่มีความท้าทายความสามารถและเหมาะสมกับความสนใจ (2.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสมุ่งมั่นเท่าเทียมกับคนอื่นในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (2.57)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน (n = 261)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้	3.51	0.897	มาก	3
ท่านมีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.58	0.863	มาก	1
ท่านได้รับความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.866	มาก	2
ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้	3.24	1.044	ปานกลาง	4
ท่านสามารถร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	2.97	0.992	ปานกลาง	5
รวม	3.368	0.72747	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.368$) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ (3.58) รองลงมาคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน (3.54) ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้ (3.51) ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้ (3.24) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ (2.97)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะการบริหารงาน (n = 261)

ด้านลักษณะการบริหารงาน	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในความดูแลรับผิดชอบของท่าน	2.92	1.019	ปานกลาง	2
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน	2.92	1.014	ปานกลาง	2
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านเท่าเทียมกับบุคคลอื่น	3.02	0.973	ปานกลาง	1
ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น	2.89	0.932	ปานกลาง	4
ท่านรู้สึกว่ารวยกาศขององค์กรมีความเสมอภาคและเป็นธรรม	2.76	0.991	ปานกลาง	5
รวม	2.902	0.85658	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.902$) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านเท่าเทียมกับบุคคลอื่น (3.02) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในความดูแลรับผิดชอบของท่าน (2.92) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน (2.92) ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น (2.89) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่ารวยกาศขององค์กรมีความเสมอภาคและเป็นธรรม (2.76)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะอิสระจากงาน (n = 261)

ด้านภาวะอิสระจากงาน	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
การทำงานของท่านเป็นอิสระ ไม่มีผู้ควบคุมดูแลหรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิด	2.88	0.728	ปานกลาง	4
งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.2	0.854	ปานกลาง	2
ท่านทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี	3.42	0.898	มาก	1
เมื่อเลิกงานองค์กรท่านมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากงานที่ท่านทำอยู่	2.66	1.078	ปานกลาง	5
ท่านมีวิธีผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน	2.98	0.996	ปานกลาง	3
รวม	3.028	0.67875	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านภาวะอิสระจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.028$) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี (3.42) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน (3.2) ท่านมีวิธีผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน (2.98) การทำงานของท่านเป็นอิสระ ไม่มีผู้ควบคุมดูแลหรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (2.88) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ เมื่อเลิกงานองค์กรท่านมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากงานที่ท่านทำอยู่ (2.66)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความภูมิใจองค์กร (n = 261)

ด้านความภูมิใจองค์กร	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ	3.66	0.87	มาก	2
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้	3.56	0.842	มาก	3
ท่านมีความรู้สึกรักองค์กรนี้	3.73	0.885	มาก	1
รวม	3.65	0.72531	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความภูมิใจองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกรักองค์กรนี้ (3.73) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ (3.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้ (3.56)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

สถิติที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test และ One-way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามเพศ

	เพศ	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
คุณภาพชีวิตในการ	ชาย	3.2228	0.58641	1.245	0.214
ทำงาน	หญิง	3.1498	0.50383		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.214 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า เพศของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.249	4	0.812	3.055	0.017**
	ภายในกลุ่ม	68.065	256	0.266		
	รวม	71.314	260			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ตามตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD)

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
18-22 ปี	23-27 ปี	0.080	0.090	0.378
	28-33 ปี	0.279*	0.100	0.006**
	36-40 ปี	0.196*	0.095	0.041*
	41 ปีขึ้นไป	0.273*	0.103	0.009**

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
23-27 ปี	28-33 ปี	0.198	0.103	0.056*
	36-40 ปี	0.116	0.098	0.24
	41 ปีขึ้นไป	0.193	0.106	0.07
28-33 ปี	36-40 ปี	-0.082	0.107	0.444
	41 ปีขึ้นไป	-0.005	0.114	0.96
36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	0.076	0.110	0.486

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 18-22 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 28-33 ปี 36-40 ปี 41 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 23-27 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 28-33 ปีและพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 23-27 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 28-33 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 อายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยจำแนกตามอายุงาน

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.778	4	1.695	6.722	0.00**
	ภายในกลุ่ม	64.535	256	0.252		
	รวม	71.314	260			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ กิจการ) ที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าอายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ตามตาราง 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานที่ต่างกันเป็นรายคู่

(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
น้อยกว่า 3เดือน	3 เดือน-1ปี	-0.344	0.360	0.34
	2-5 ปี	-0.023	0.357	0.948
	6-10 ปี	0.102	0.367	0.780
	10 ปีขึ้นไป	0.068	0.366	0.852
3 เดือน-1ปี	2-5 ปี	0.320*	0.074	0.000**
	6-10 ปี	0.447*	0.112	0.000**
	10 ปีขึ้นไป	0.412*	0.110	0.000**
2-5 ปี	6-10 ปี	0.126	0.104	0.227
	10 ปีขึ้นไป	0.092	0.101	0.365
6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป	-0.034	0.131	0.795

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานที่ต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานเฉลี่ยระหว่าง 3 เดือน-1 ปี มีความคิดเห็น

เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานเฉลี่ยระหว่าง 2-5 ปี 6-10 ปี 10 ปีขึ้นไป
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 รายได้ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต่างกันคุณภาพชีวิตใน
การทำงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการโดยจำแนกตามรายได้โดยจำแนกตามรายได้

	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.891	3	0.297	1.084	0.356
	ภายในกลุ่ม	70.423	257	0.274		
	รวม	71.314	260			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยจำแนกตามรายได้ที่มีรายได้ที่ต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติ
One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.356
ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า รายได้ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต่างกันคุณภาพชีวิตใน
การทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 ระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต่างกันคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.062	3	0.687	2.551	0.056
	ภายในกลุ่ม	69.251	257	0.269		
	รวม	71.314	260			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.056 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ตามตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	-0.178*	0.066	0.008**
	อนุปริญญา/ปวส.	-0.198	0.236	0.401
	ปริญญาตรี	-0.167	0.188	0.374

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	-0.02033	0.23761	0.932
	ปริญญาตรี	0.01054	0.19039	0.956
อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	0.03087	0.29593	0.917

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 สรุปสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน	Independent T-test	0.214	ปฏิเสธ
อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA	0.017**	ยอมรับ
อายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA	0.000**	ยอมรับ
รายได้ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA	0.356	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA	0.056*	ยอมรับ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ซึ่งผู้ศึกษาวางแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะของการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ อายุ (ระยะเวลาการปฏิบัติงาน) รายได้ และระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ตั้งแต่ หัวหน้างาน พนักงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 660 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้คือ 261 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ซึ่งได้มีการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นมาใหม่ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แบ่งออกเป็น ส่วน ๆ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ กิจการ) รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา ซึ่งลักษณะของคำถามจะมีคำตอบหลายตัวเลือกมี 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) หรือสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดย

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกันโดยใช้สูตร Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95 และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบค่าที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบโดยการจับคู่เพื่อหาค่าความแตกต่างโดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คนมีอายุระหว่าง 18 - 22 ปี จำนวน 70 คน อายุงาน 2-5 ปี จำนวน 133 คน รายได้ 8,001-15,000 บาท จำนวน 190 คน มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 143 คน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ แบ่งออกเป็น ส่วน ๆ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงานด้านภาวะอิสระจากงานและด้านความภูมิใจขององค์กร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.866 ระดับความสำคัญ ปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.104 ระดับความสำคัญ ปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.338 ระดับความสำคัญ ปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.006 ระดับความสำคัญ ปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.368 ระดับความสำคัญ ปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ด้านลักษณะการบริหารงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.902 ระดับความสำคัญ ปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ด้านภาวะอิสระจากงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.028 ระดับความสำคัญ ปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ด้านความภูมิใจขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ระดับความสำคัญ มาก

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ด้าน ความภูมิใจองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าเฉลี่ยสูงสุด

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ด้าน ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.866 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 18-22 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจาก พนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 28-33 ปี 36-40 ปี 41 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 23-27 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 28-33 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์) ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าพนักงานที่มีอายุงาน เฉลี่ยระหว่าง 3 เดือน-1 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน เฉลี่ยระหว่าง 2-5 ปี 6-10 ปี 10 ปีขึ้นไป แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 รายได้ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณา ในรายละเอียดพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายโดยแบ่งออกเป็น 8 ปัจจัย ได้ดังนี้

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.159 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ ช่วยเหลือกันและกัน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ค่อนข้างปลอดภัย องค์กรให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน โดยมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ตามความเหมาะสม พนักงานมีความมั่นใจในความสามารถของตัวเองในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความภูมิใจในความสามารถของตนเองในงานที่รับผิดชอบ มีความภูมิใจในงานที่ทำ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ถึงแม้ว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับที่น้อยที่สุดแต่โดยรวมพนักงานจะเป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ใกล้กับที่ทำงาน การเดินทางสะดวกสบาย และคุ้นเคยกับงานที่ทำอยู่แล้ว จึงทำให้พนักงานสามารถยอมรับในค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิณา มากบุญ (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทผลิตอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 141 คน พบว่า องค์กรประกอบ 8 ด้าน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจองค์กร โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.888 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผลตอบแทนบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในลักษณะอุตสาหกรรมเดียวกันถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือมีบริษัทอื่นที่ให้ค่าตอบแทนน้อยกว่าและมีบริษัทอื่นที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่า แต่ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันรายได้ที่ได้รับอาจยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ทั้งนี้หากบริษัทมีการพิจารณาด้านสวัสดิการอื่น ๆ ของบริษัทให้ดีกว่านี้ อาจจะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังคำกล่าวของเสนาะ ตีเขาว์ (2536 : 18) ว่าการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.105 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ในสถานที่ทำงานโดยทางบริษัทมีนโยบายความปลอดภัยอย่างชัดเจน ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/TS16949 มีการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงาน เช่น หน้ากากกันสารเคมี เพื่อลดอันตรายที่เกิดกับ จมูกจากการพ่นสีเป็นเวลานาน มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น มีระบบสัญญาณเตือนภัยเมื่อเกิดไฟไหม้ มีการซ้อมอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี และมีการ ตรวจสอบสภาพพนักงาน ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นทั้งผลดีในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรม และเป็นการ สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้ ดังคำกล่าวของสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 18) ว่าการ ส่งเสริมสภาพอนามัยของพนักงานนับเป็นสิ่งสำคัญในอันที่จะส่งเสริมและทำนุบำรุงทรัพยากร บุคคลขององค์กร

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล อยู่ระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.339 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานรายวันจะไม่มีโอกาสไปฝึกอบรมภายนอกมากนักแต่พนักงานก็พอใจที่ ได้มีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอเมื่อมีโอกาส ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างทักษะ และพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่วนพนักงานรายเดือนซึ่ง ทำงานที่เกี่ยวข้องกับทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งปัจจุบันองค์กรมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาทำการผลิตสินค้า อยู่เป็นประจำ จะได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้เสมอทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังคำกล่าวของกุลธร ฌนาพงศธร (2526 : 18) ว่าความสำคัญ ของบุคลากรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง หรือ เสื่อมโทรมลงได้ ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคล เพราะจะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.006 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจึงทำให้ส่วนใหญ่มีโอกาส ก้าวหน้าในการทำงานน้อย แต่ทั้งนี้องค์กรก็มีนโยบายปรับค่าจ้างให้พนักงานเป็นประจำอยู่ทุกปีอยู่ แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์กที่ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานจะเป็น ปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มแรงจูงใจมากขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.367 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประกอบกับผู้บริหารมีเจตนาพร้อมใจให้พนักงานในองค์กรทำงานอย่าง

มีความสุข และมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเป็นประจำทุกปีแม้ว่าจะไม่บ่อยนักก็ตาม

ด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.900 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจในการสั่งงาน มีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานน้อย และพนักงานรู้สึกว่าการขยายตัวขององค์กรขาดความเสมอภาคและเป็นธรรม

ด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.027 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้งานที่ผลิตเกิดความผิดพลาด แต่ทั้งนี้หัวหน้างาน โดยส่วนใหญ่ก็เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการที่จะทำให้อัตราผลผลิตดีขึ้นได้ ไม่ปิดกั้น และองค์กรยังมีคณะกรรมการและสวัสดิการที่จะมีการประชุมทุก ๆ เดือน เพื่อพูดคุยกับพนักงานกับพนักงานทุกระดับ ทุกแผนก เกี่ยวกับเรื่องทั่วไปขององค์กรตลอดจนเสนอแนะความต้องการของพนักงาน

ด้านความภูมิใจขององค์กร อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.646 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่ มีความรู้สึกรักองค์กรนี้ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และพนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรนี้

เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศของพนักงานที่มีแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งแสดงว่าเพศไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายได้ว่า ไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคู่คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังน่านโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติ ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานของจันทร์ศรี เกษียรพรมราช (พ.ศ. 2549) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัททำธุรกิจลักษณะชื่อมาขายไป ไม่เน้นการใช้แรงงาน จึงทำให้เพศชายและเพศหญิงไม่รู้สึกถึงความแตกต่างเรื่องเพศต่อลักษณะการทำงาน

อายุของพนักงานที่มีแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 18-22 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 28-33 ปี, 36-40 ปี, 41 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 23-27 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 28-33 ปี อธิบายได้ว่า พนักงานอายุน้อยไม่ชอบกฎระเบียบต่างกันแล้วอยู่ในระบบการบริหารงานเดียวกัน ถือเป็น

กฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันชี้ให้เห็นว่า เมื่อพนักงานได้ทำงานให้กับองค์กรแล้วประสบการณ์ในการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาทำให้พนักงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรและเข้าใจถึงความต้องการและวัฒนธรรมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในแต่ละช่วงเวลาความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจะแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุณีย์ มหาพรหม (2536) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงาน พนักงานจะรู้สึกว่ามีตนเองทุ่มเทความพยายามให้กับงานและสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้แล้ว และจะได้รับความสะดวกสบาย นำมาซึ่งเกียรติยศ การยอมรับและผลตอบแทนต่าง ๆ และตราบไต่ที่บุคคลยังมีความหวังว่าตนเองจะก้าวหน้าย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ และทุ่มเทให้กับงาน แต่หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่รักงาน

รายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่ารายได้ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-15,000 บาท รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ซึ่งเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนใกล้เคียงกัน พนักงานที่มีรายได้ค่าส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานฝ่ายผลิตจึงไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาดำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ซึ่งทำให้ระดับการศึกษาดำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ผลมาจากพนักงานส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาดำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายจะเป็นพนักงานฝ่ายผลิตต้องใช้แรงงาน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จะทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานที่ผลิต งานที่ทำค่อนข้างที่จะสบายกว่า จึงมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วน จำกัด ซี.บี. เพนท์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงใคร่ขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นของพนักงาน ดังนี้

ข้อเสนอแนะสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แม้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแต่ละด้านแล้วพบว่าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาและแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยควรมีการปรับปรุงในเรื่องของการมีเงินเหลือเก็บไว้ในยามฉุกเฉินของพนักงาน โดยการตั้งเป็นกองทุนการออมทรัพย์ในหน่วยงาน หรือมีเงินช่วยเหลือให้พนักงานกู้ยืมในยามฉุกเฉิน เป็นต้น

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ องค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น แสงควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ เสี่ยงควรมีการควบคุมเสียงไม่ให้เกินมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดหรือมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย (PPE) อากาศมีการถ่ายเทเหมาะสมกับการทำงาน ปรับปรุงอุณหภูมิในการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือให้เพียงพอและเหมาะสมกับการทำงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล องค์กรควรเปิดโอกาสและสนับสนุนพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่และก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบ ตลอดจนมีการมอบทุนสนับสนุนสำหรับการศึกษาต่อ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในการพิจารณาประเมินความสามารถเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น องค์กรควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างชัดเจนเป็นมาตรฐานและเป็นธรรม โดยเปิดเผยให้พนักงานทราบถึงเกณฑ์ในการพิจารณาดังกล่าว เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกรับการได้รับการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีโอกาสทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถเข้าร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ด้านลักษณะการบริหารงาน ลักษณะการบริหารงานที่ดี พนักงานควรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และมีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรม และทัดเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ

ด้านภาวะอิสระจากงาน องค์กรควรมีการจัดทำกิจกรรม อุปกรณ์ ตลอดจนสถานที่เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถทำกิจกรรมหลังเลิกงาน เพื่อให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่

ด้านความภูมิใจขององค์กร ถึงแม้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจขององค์กรอยู่ในระดับมาก แต่เพื่อให้อยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรควรมีการปลูกจิตสำนึกที่ดีต่อพนักงาน เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และภาคภูมิใจเสมอเมื่อต้องบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท

ข้อเสนอแนะสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ข้อเสนอแนะด้านอายุ องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุเฉลี่ย 28-41 ปีขึ้นไป โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมกับอายุของพนักงาน ตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ทางองค์กรก็ควรมีการพิจารณาลักษณะการทำงานที่สะดวกสบายให้กับพนักงานที่มีอายุเยอะ

ข้อเสนอแนะด้านอายุงาน องค์กรควรมีเพิ่มสวัสดิการวันลาพักร้อนโดยมีอัตราของจำนวนวันให้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยอ้างอิงจากอายุงาน ตัวอย่างเช่น พนักงานนายเอ อายุงาน 3 ปี วันลาพักร้อนปกติ 6 วันต่อปี และองค์กรควรเพิ่มวันลาพักร้อนพิเศษให้อีกจำนวน 3 วัน รวมทั้งหมด 9 วันต่อปี

ข้อเสนอแนะด้านระดับการศึกษา องค์กรควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่และก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบ ตลอดจนมีการมอบทุนสนับสนุนสำหรับการศึกษาต่อ

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

การค้นคว้าที่น่าสนใจและสามารถทำการศึกษาต่อเนื่องได้จึงน่าจะเป็นการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากประชากรที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเฉพาะกลุ่มในแต่ละแผนกขององค์กร
2. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท
3. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยหลังจากมีการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2546. **มาตรฐานแรงงานไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: กษกรพับลิชชิง.
- การเกิด อนันต์วานิวสรณ์. 2552. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- กวี วงศ์พุด, 2550. “คุณภาพชีวิตของคนไทยในภาวะเศรษฐกิจพอเพียง,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:<http://www.siamrath.co.th/UIFont/ArticleDetail.aspx?nid=193&acid=193>, [สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2552]
- กุลชยา เต็มชวาลา. 2548. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์การจัดการภาครัฐและเอกชนมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัญเกียรติ ภูมิพนา. 2545. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ศรี เกษียรพรมราช. 2549. **คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการนำนโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติ : ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ รักษาวงศ์. 2549. **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สันทางปัญญา**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ โหรา. 2541. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะ วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จารุวรรณ สุรัตพิพิธ. 2546. **ทัศนคติของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครสวรรค์.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิราวรรณ หาดทรายทอง. 2539. **ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการประปานครหลวง.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตี๋ปิ่น. 2541. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร, ผู้แปล. 2550: **การว่าจ้างและรักษาบุคลากร = Hiring and Keeping the Best People** โดย แคปเพิลลี ปีเตอร์. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ผกามาศ กรรโณ. 2553. **คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท นำเข้า-ส่งออก. ค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.** มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดศรีสะเกษ. 2551. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัย รามคำแหง สาขาวิทยบริการ เฉลิมพระเกียรติ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ. 2549. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วรางคณา อิ่มอุดม, นิธิสาร พงศ์ปิยะไพบูลย์ และอุทุมพร จิตสุทธิภากร. 2555. **โครงการแลกเปลี่ยนเศรษฐกิจและการเงินระหว่างธนาคารแห่งประเทศไทยและนักธุรกิจ. ทีมวิเคราะห์สนเทศธุรกิจ (Economic Intelligence Team). ฝ่ายนโยบายเศรษฐกิจการเงิน สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย.**
- วีณา มากบุญ. 2552. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัทผลิตอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุนีย์ มหาพรหม. 2536. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงาน การบริหารการพยาบาล.
วิทยานิพนธ์การบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพจน์ ธนาศิริเจริญ. 2550. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์:
กรณีศึกษา: ผู้ปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มบริษัท
ไทยซัมมิท. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพร คงน้อย. 2548. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโปรมีโก้เซอร์วิส จำกัด.
วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุภาภรณ์ พลสงคราม. 2553. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและ
นำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช สรวงสวรรค์.
- เสนาะ ดิยาวัว. 2536. สุขภาพและความปลอดภัยใน เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงาน
บุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อัจฉรา ปุระกม. 2540. คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจองค์กร มิได้มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป ผลการศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผู้ศึกษาค้นคว้าขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกส่วนและตรงตามความจริง โดยข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าอิสระครั้งนี้จะถือเป็นความลับอย่างเคร่งครัด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

นายวิวัฒน์ นิชัง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) 18-25 ปี

2) 26-30 ปี

3) 31-35 ปี

4) 36-40 ปี

5) 41 ปีขึ้นไป

3. อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงาน ณ หจก.ซี.บี.เพ้นท์)

1) น้อยกว่า 3 เดือน

2) 3 เดือน- 1ปี

3) 2-5 ปี

4) 6-10 ปี

5) 10 ปีขึ้นไป

4. รายได้ต่อเดือน

1) ต่ำกว่า 5,000 บาท

2) 5,000 – 8,000 บาท

3) 8,001-10,000 บาท

4) 10,001 – 15,000 บาท

5) สูงกว่า 15,000 บาท

5. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

3) อนุปริญญา/ปวส. 4) ปริญญาตรี

5) สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็น หรือสถานภาพที่ท่านประสบอยู่ในขณะนี้

ช่องหมายเลข 5 คือ มีความรู้สึกที่เป็นความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน (เห็นด้วยมากที่สุด)

ช่องหมายเลข 4 คือ มีความรู้สึกที่เป็นความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน (เห็นด้วยมาก)

ช่องหมายเลข 3 คือ มีความรู้สึกที่เป็นความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน (เห็นด้วยปานกลาง)

ช่องหมายเลข 2 คือ มีความรู้สึกที่เป็นความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน (เห็นด้วยน้อย)

ช่องหมายเลข 1 คือ มีความรู้สึกที่เป็นความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน (เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ข้อความ	มากที่สุด(5)	มาก (4)	ปานกลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด(1)	สำหรับผู้ศึกษา
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1. เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่าน						
2. เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกันกับท่าน						
3. เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัวของท่านในปัจจุบัน						
4. เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน						
5. สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอแล้ว						

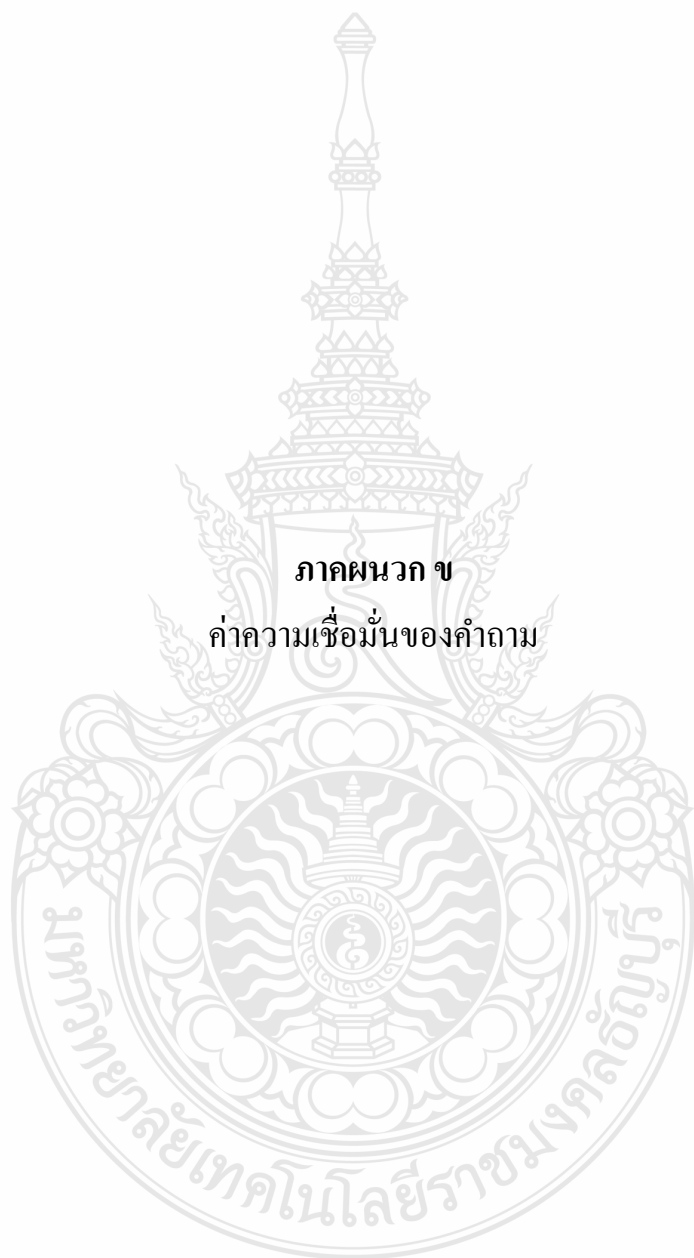
ข้อความ	มากที่สุด(5)	มาก (4)	ปานกลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด(1)	สำหรับ ผู้วิจัย
2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ						
6. ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน						
7. ท่านรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพเช่น แสง เสียง อากาศ อุปกรณ์ เครื่องมือ อุณหภูมิในการทำงานมีความเหมาะสมดีแล้ว						
8. มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานอย่างเหมาะสม						
9. สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีการจัดวางเป็นระเบียบเรียบร้อย						
10. งานที่ทำอยู่ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ						
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล						
11. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ						
12. ท่านได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานที่ใหม่ อยู่เสมอ						
13. งานที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญกับบริษัท						
14. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา งานกับหัวหน้างาน						
15. ท่านมีโอกาสดำเนินการหรือได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน						

ข้อความ	มากที่สุด(5)	มาก (4)	ปานกลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด(1)	สำหรับ ผู้วิจัย
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
16. งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต						
17. ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น						
18. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทายความสามารถและเหมาะสมกับความสนใจ						
19. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานอื่น						
20. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการหน้าที่การงาน						
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน						
21. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้						
22. ท่านมีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ						
23. ท่านได้รับความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน						
24. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้						
25. ท่านสามารถร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่						

ข้อความ	มากที่สุด(5)	มาก (4)	ปานกลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด(1)	สำหรับผู้วิจัย
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน						
26. ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในความดูแลรับผิดชอบของท่าน						
27. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน						
28. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านเท่าเทียมกับบุคคลอื่น						
29. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น						
30. ท่านรู้สึกว่าการบริหารขององค์กรมีความเสมอภาคและเป็นธรรม						
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน						
31. การทำงานของท่านเป็นอิสระ ไม่มีผู้ควบคุมดูแลหรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิด						
32. งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน						
33. ท่านทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี						
34. เมื่อเลิกงานองค์กรท่านมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่						

ข้อความ	มากที่สุด(5)	มาก (4)	ปานกลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด(1)	สำหรับ ผู้วิจัย
35.ท่านมีวิธีผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน						
8. ด้านความภูมิใจองค์กร						
36.ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำงานประสบความสำเร็จ						
37.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้						
38.ท่านมีความรู้สึกรักองค์กรนี้						





ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของคำถาม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	38



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ ความสามารถของท่าน	117.83	195.937	.626	.923
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกันกับท่าน	118.10	190.852	.679	.921
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัวของท่านในปัจจุบัน	118.30	197.321	.446	.924
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	118.63	190.999	.572	.922
สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสม และเพียงพอแล้ว	117.97	192.240	.668	.922
ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน	118.20	187.890	.656	.921
ท่านรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพเช่น แสง, เสียง, อากาศ, อุปกรณ์ เครื่องมือ, อุณหภูมิในการทำงานมีความเหมาะสมดีแล้ว	118.33	186.782	.801	.920
มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานอย่างเหมาะสม	117.93	196.133	.445	.924
สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีการจัดวางเป็นระเบียบเรียบร้อย	118.17	191.247	.484	.924
งานที่ทำอยู่ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ	118.03	196.861	.449	.924

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ	118.03	189.620	.659	.921
ท่านได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานที่ใหม่ อยู่เสมอ	117.80	196.441	.427	.924
งานที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ กับบริษัท	117.23	205.357	-.027	.929
ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหางานกับหัวหน้า งาน	117.83	196.557	.428	.924
ท่านมีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อ นำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน	117.70	195.666	.452	.924
งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต	118.00	200.552	.196	.926
ท่านมีโอกาสทำเทียบกับคนอื่นในการพิจารณา ให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	118.53	194.947	.364	.925
ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทาย ความสามารถและเหมาะสมกับความสนใจ	118.17	192.144	.578	.922
งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานอื่น	117.83	203.454	.093	.927
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การ งาน	117.47	198.740	.326	.925
ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้	117.87	199.775	.292	.925
ท่านมีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	117.67	190.782	.554	.923
ท่านได้รับความช่วยเหลือเห็นอก เห็นใจซึ่งกัน และกันกับเพื่อนร่วมงาน	117.80	192.372	.694	.921
ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้	117.73	189.789	.668	.921
ท่านสามารถร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่	118.07	192.892	.646	.922
ผู้บังคับบัญชามาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการ ตัดสินใจหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในความดูแล รับผิดชอบของท่าน	117.93	205.444	-.027	.928

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของท่าน	118.03	188.378	.620	.922
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านเท่าเทียมกับบุคคลอื่น	117.87	189.223	.592	.922
ท่านได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ หรือ ปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น	118.07	186.961	.690	.921
ท่านรู้สึกว่าการบริหารขององค์กรมีความเสมอ ภาคและเป็นธรรม	118.20	189.752	.675	.921
การทำงานของท่านเป็นอิสระ ไม่มีผู้ควบคุมดูแล หรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิด	117.67	202.989	.146	.926
งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิต ส่วนตัวของท่าน	117.83	198.006	.563	.923
ท่านทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี	117.47	199.292	.326	.925
เมื่อเลิกงานองค์กรท่านมีกิจกรรมให้คลายเครียด จากงานที่ทำอยู่	117.73	200.064	.363	.925
ท่านมีวิธีผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน	117.87	198.051	.586	.923
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสพ ความสำเร็จ	117.53	196.809	.423	.924
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็น พนักงานขององค์กรนี้	117.63	196.861	.419	.924
ท่านมีความรู้สึกรักองค์กรนี้	117.63	195.206	.508	.923



Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	66	25.3	25.3	25.3
	หญิง	195	74.7	74.7	100.0
	Total	261	100.0	100.0	



อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-22 ปี	70	26.8	26.8	26.8
	23-27 ปี	60	23.0	23.0	49.8
	28-33 ปี	42	16.1	16.1	65.9
	36-40 ปี	50	19.2	19.2	85.1
	41 ปีขึ้นไป	39	14.9	14.9	100.0
	Total	261	100.0	100.0	



อายุงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 3เดือน	2	.8	.8	.8
	3 เดือน-1ปี	68	26.1	26.1	26.8
	2-5 ปี	133	51.0	51.0	77.8
	6-10 ปี	28	10.7	10.7	88.5
	10 ปีขึ้นไป	30	11.5	11.5	100.0
	Total	261	100.0	100.0	

รายได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 8000 บาท	8	3.1	3.1	3.1
	8001-15000 บาท	190	72.8	72.8	75.9
	15001-20000	43	16.5	16.5	92.3
	มากกว่า 20000	20	7.7	7.7	100.0
	Total	261	100.0	100.0	



ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	143	54.8	54.8	54.8
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	105	40.2	40.2	95.0
	อนุปริญญา/ปวส.	5	1.9	1.9	96.9
	ปริญญาตรี	8	3.1	3.1	100.0
	Total	261	100.0	100.0	



ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	261	1.00	6.60	2.8828	.72804
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	261	1.40	5.00	3.1050	.68423
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	261	1.00	5.00	3.3395	.61882
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	261	1.00	5.00	3.0061	.66584
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	261	1.40	5.00	3.3670	.72747
ด้านลักษณะการบริหารงาน	261	1.00	5.00	2.9004	.85658
ด้านภาวะอิสระจากงาน	261	1.28	4.76	3.0279	.67875
ด้านความภูมิใจองค์กร	261	1.00	5.00	3.6462	.72531
Valid N (listwise)	261				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ ความสามารถของท่าน	261	1	5	3.14	.779
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกันกับท่าน	261	1	5	3.06	.864
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัวของท่านในปัจจุบัน	261	1	5	2.72	.895
เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	261	1	5	2.34	1.013
สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสม และเพียงพอแล้ว	261	1	5	3.07	.793
Valid N (listwise)	261				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน	261	1	5	3.15	.903
ท่านรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพเช่น แสง, เสียง, อากาศ, อุณหภูมิ เครื่องมือ, อุณหภูมิในการทำงานมีความเหมาะสมดีแล้ว	261	1	5	2.91	.853
มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานอย่างเหมาะสม	261	1	5	3.21	.870
สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีการจัดวางเป็นระเบียบเรียบร้อย	261	1	5	3.19	.847
งานที่ทำอยู่ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ	261	1	5	3.06	.947
Valid N (listwise)	261				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ	261	1	5	3.30	.806
ท่านได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานที่ใหม่ อยู่เสมอ	261	1	5	3.29	.831
งานที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญกับบริษัท	261	1	5	3.67	.898
ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหางานกับหัวหน้างาน	261	1	5	3.10	.873
ท่านมีโอกาสดำเนินการหรือการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน	261	1	5	3.33	.813
Valid N (listwise)	261				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต	261	1	5	2.97	.954
ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	261	1	5	2.57	.996
ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่มีความท้าทายความสามารถและเหมาะสมกับความสนใจ	261	1	5	2.85	.844
งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานอื่น	261	1	5	3.01	.864
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	261	1	5	3.63	.801
Valid N (listwise)	261				



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้	261	1	5	3.51	.897
ท่านมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อนร่วมงานเสมอ	261	1	5	3.58	.863
ท่านได้รับความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน	261	1	5	3.54	.866
ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้	261	1	5	3.24	1.044
ท่านสามารถร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	261	1	5	2.97	.992
Valid N (listwise)	261				



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในความดูแลรับผิดชอบของท่าน	261	1	5	2.92	1.019
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน	261	1	5	2.92	1.014
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านเท่าเทียมกับบุคคลอื่น	261	1	5	3.02	.973
ท่านได้รับการพิจารณาความคิดเห็นชอบ หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น	261	1	5	2.89	.932
ท่านรู้สึกว่าการขยายตัวขององค์กรมีความเสมอภาคและเป็นธรรม	261	1	5	2.76	.991
Valid N (listwise)	261				



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การทำงานของท่านเป็นอิสระ ไม่มีผู้ควบคุมดูแลหรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิด	261	1	7	2.88	.728
งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	261	1	5	3.20	.854
ท่านทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี	261	1	5	3.42	.898
เมื่อเลิกงานองค์กรท่านมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่	261	1	5	2.66	1.078
ท่านมีวิธีผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน	261	1	5	2.98	.996
Valid N (listwise)	261				



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำงานประสบความสำเร็จ	261	1	5	3.66	.870
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้	261	1	5	3.56	.842
ท่านมีความรู้สึกรักองค์กรนี้	261	1	5	3.73	.885
Valid N (listwise)	261				

แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างกันคุณภาพชีวิตการทำงาน

Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ร่วม 8 ด้าน				
ชาย	61	3.2228	.58641	.07508
หญิง	189	3.1498	.50383	.03665



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
รวม 8 ด้าน	Equal variances assumed	.712	.400	1.245	259	.214	.09272	.07450	-.05399	.23943
	Equal variances not assumed			1.166	100.874	.246	.09272	.07954	-.06506	.25050

แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ANOVA

รวม 8 ด้าน					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.249	4	.812	3.055	.017
Within Groups	68.065	256	.266		
Total	71.314	260			

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างกับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

Multiple Comparisons

รวม 8 ด้าน

LSD

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
18-22 ปี	23-27 ปี	.08012	.09072	.378	-.0985	.2588
	28-33 ปี	.27902*	.10064	.006	.0808	.4772
	36-40 ปี	.19635*	.09548	.041	.0083	.3844
	41 ปีขึ้นไป	.27321*	.10303	.009	.0703	.4761
23-27 ปี	18-22 ปี	-.08012	.09072	.378	-.2588	.0985
	28-33 ปี	.19890	.10374	.056	-.0054	.4032
	36-40 ปี	.11623	.09874	.240	-.0782	.3107
	41 ปีขึ้นไป	.19309	.10606	.070	-.0158	.4020
28-33 ปี	18-22 ปี	-.27902*	.10064	.006	-.4772	-.0808
	23-27 ปี	-.19890	.10374	.056	-.4032	.0054
	36-40 ปี	-.08266	.10793	.444	-.2952	.1299
	41 ปีขึ้นไป	-.00580	.11466	.960	-.2316	.2200
36-40 ปี	18-22 ปี	-.19635*	.09548	.041	-.3844	-.0083
	23-27 ปี	-.11623	.09874	.240	-.3107	.0782
	28-33 ปี	.08266	.10793	.444	-.1299	.2952
	41 ปีขึ้นไป	.07686	.11016	.486	-.1401	.2938
41 ปีขึ้นไป	18-22 ปี	-.27321*	.10303	.009	-.4761	-.0703
	23-27 ปี	-.19309	.10606	.070	-.4020	.0158
	28-33 ปี	.00580	.11466	.960	-.2200	.2316
	36-40 ปี	-.07686	.11016	.486	-.2938	.1401

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ANOVA

ร่วม 8 ด้าน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.778	4	1.695	6.722	.000
Within Groups	64.535	256	.252		
Total	71.314	260			



ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างกับคุณคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน

Multiple Comparisons

รวม 8 ด้าน

LSD

(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
น้อยกว่า 3 เดือน	3 เดือน-1ปี	-.34409	.36021	.340	-1.0534	.3653
	2-5 ปี	-.02352	.35769	.948	-.7279	.6809
	6-10 ปี	.10298	.36749	.780	-.6207	.8267
	10 ปีขึ้นไป	.06867	.36667	.852	-.6534	.7907
3 เดือน-1ปี	น้อยกว่า 3 เดือน	.34409	.36021	.340	-.3653	1.0534
	2-5 ปี	.32057*	.07485	.000	.1732	.4680
	6-10 ปี	.44707*	.11274	.000	.2251	.6691
	10 ปีขึ้นไป	.41276*	.11005	.000	.1960	.6295
2-5 ปี	น้อยกว่า 3 เดือน	.02352	.35769	.948	-.6809	.7279
	3 เดือน-1ปี	-.32057*	.07485	.000	-.4680	-.1732
	6-10 ปี	.12650	.10440	.227	-.0791	.3321
	10 ปีขึ้นไป	.09219	.10148	.365	-.1077	.2920
6-10 ปี	น้อยกว่า 3 เดือน	-.10298	.36749	.780	-.8267	.6207
	3 เดือน-1ปี	-.44707*	.11274	.000	-.6691	-.2251
	2-5 ปี	-.12650	.10440	.227	-.3321	.0791
	10 ปีขึ้นไป	-.03431	.13193	.795	-.2941	.2255
10 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 3 เดือน	-.06867	.36667	.852	-.7907	.6534
	3 เดือน-1ปี	-.41276*	.11005	.000	-.6295	-.1960
	2-5 ปี	-.09219	.10148	.365	-.2920	.1077
	6-10 ปี	.03431	.13193	.795	-.2255	.2941

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ANOVA

รวม 8 ด้าน					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.891	3	.297	1.084	.356
Within Groups	70.423	257	.274		
Total	71.314	260			

แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ANOVA

รวม 8 ด้าน					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.062	3	.687	2.551	.056
Within Groups	69.251	257	.269		
Total	71.314	260			



ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างกับคุณคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

Multiple Comparisons

ร่วม 8 ด้าน

LSD

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	-.17833*	.06671	.008	-.3097	-.0470
	อนุปริญญา/ปวส.	-.19866	.23617	.401	-.6637	.2664
	ปริญญาตรี	-.16779	.18859	.374	-.5392	.2036
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	.17833*	.06671	.008	.0470	.3097
	อนุปริญญา/ปวส.	-.02033	.23761	.932	-.4882	.4476
	ปริญญาตรี	.01054	.19039	.956	-.3644	.3855
อนุปริญญา/ปวส.	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	.19866	.23617	.401	-.2664	.6637
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	.02033	.23761	.932	-.4476	.4882
	ปริญญาตรี	.03087	.29593	.917	-.5519	.6136
ปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	.16779	.18859	.374	-.2036	.5392
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	-.01054	.19039	.956	-.3855	.3644
	อนุปริญญา/ปวส.	-.03087	.29593	.917	-.6136	.5519

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.



ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ - สกุล : นายวิวัฒน์ นิสัง
- วัน เดือน ปี เกิด : วันพุธที่ 9 เมษายน 2529
- ที่อยู่ : 58 หมู่ 22 ต. ศาลาแดง อ.บางน้ำเปรี้ยว จ. ฉะเชิงเทรา 24000
- ประวัติการศึกษา : ระดับมัธยม โรงเรียนชลประทานวิทยา จ. นนทบุรี
ระดับปริญญาตรี คณะอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี
ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี
- ประวัติการทำงาน : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
- เบอร์โทรศัพท์ : 081-557 0404
- อีเมล : wi_put@hotmail.com

