

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง

QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES IN

A PRIVATE ORGANIZATION



โดย

นางสาวจิรากร ยิ้มเนียม

HCULIB



3 0001 00072509 5

ภาคนี้พิมพ์ขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

พ.ศ. 2542

ภาคินพนธ์                      คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง  
QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES IN A PRIVATE  
ORGANIZATION  
ชื่อนักศึกษา                      นางสาวจิรากร ยิ้มเนียม  
รหัสประจำตัว                      398005  
หลักสูตร                              บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา                           2541

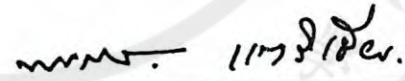
---

บัณฑิตวิทยาลัย                      มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ตรวจสอบและอนุมัติให้  
ภาคินพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2542

อาจารย์ที่ปรึกษา

  
(ศาสตราจารย์เสนาะ ดิเยาว์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณราย แสงวิเชียร)

ภาคนิพนธ์	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES IN A PRIVATE ORGANIZATION
ชื่อนักศึกษา	นางสาวจิรากร ยิ้มเนียม
รหัสประจำตัว	398005
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2541

### บทคัดย่อ

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อการบริหารของทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาครัฐ หรือเอกชนก็ตาม ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงาน และองค์การสามารถจะนำคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ องค์การจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนหรือผู้ที่ปฏิบัติงานให้แก่องค์การให้มากที่สุด และจากแนวคิดนี้ทำให้การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การถือว่าเป็นแนวคิดทางด้านการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่องค์การต่างๆ ได้ให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้ เพราะบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีส่วนในการเสริมสร้างความเจริญเติบโตและความสำเร็จขององค์การ และด้วยปัจจุบันองค์การโดยเฉพาะองค์การเอกชน กำลังเผชิญกับภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงที่นอกจากจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการแล้ว ยังต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพของคนภายในองค์การด้วย ดังนั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การเอกชนจึงควรที่จะได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน องค์การเอกชน ซึ่งเป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ ที่ได้ทำการเลือกกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานขององค์การเอกชนแห่งหนึ่งมาทำการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การแห่งนี้ และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลบางประการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน เพื่อดูผลความเหมือนหรือความแตกต่างกันของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันของพนักงาน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำตัวแปรองค์ประกอบตามแนวคิดของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings) ซึ่งได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และ



พอเพียง สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กร

วิธีการศึกษาวิจัย เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 192 ตัวอย่าง ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยอาศัยระดับตำแหน่งงานเป็นเกณฑ์ การสร้างแบบสอบถามสร้างขึ้นตามมาตรวัดของ Likert Scale ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การหาค่าความถี่ การหาค่าคะแนนเฉลี่ย วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F - Test) และทดสอบหาคู่แตกต่างด้วยวิธีของเซฟเฟ โดยทดสอบสมมติฐานถือเอาระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เป็นเกณฑ์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานในองค์กรเอกชนแห่งนี้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความแตกต่างในเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งนี้ ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %
3. เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน และทดสอบหาคู่แตกต่าง พบว่า เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานสูงกว่าเพศชาย พนักงานที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี ในขณะที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานต่ำกว่าพนักงานในระดับอายุอื่น ๆ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และอยู่ในระดับบริหาร จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และที่ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ



### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณศาสตราจารย์เสนาะ ตีเยาว์ อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิจัย ที่ได้กรุณา ชี้แนะ เกี่ยวกับการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนข้อปลีกย่อยอื่น ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

พร้อมกันนี้ ขอขอบคุณพนักงานในองค์การที่ได้นำมาเป็นกรณีศึกษาทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลา ในการตอบแบบสอบถามให้ผู้วิจัย จนได้ข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นที่หวังว่า งานวิจัยครั้งนี้จะเป็น ประโยชน์ทางวิชาการ และผู้ที่สนใจบ้างตามสมควร

นางสาวจิรากร ยิ้มเนียม



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(1)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(6)
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย.....	4
1.3 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	4
1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย.....	7
1.7 ลำดับขั้นในการเสนอผลการศึกษาวิจัย.....	7
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	9
2.3 แนวทางการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	10
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในการศึกษาวิจัย.....	15
3. วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	16
3.1 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง.....	16
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	18
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	19
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	20

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
4.1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน.....	22
4.2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน.....	23
4.3 การวิเคราะห์เพื่อพิสูจน์สมมติฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	34
5. บทสรุป .....	47
5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย.....	48
5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย.....	51
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	54
ภาคผนวก.....	56
บรรณานุกรม.....	62
ประวัติผู้เขียน.....	63



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 องค์ประกอบและเกณฑ์ที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	17
4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในองค์การเอกชนแห่งนี้ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน.....	22
4.2 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบด้านรายได้และ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง.....	25
4.3 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย.....	26
4.4 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน.....	27
4.5 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	28
4.6 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน.....	29
4.7 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค.....	30
4.8 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ด้านความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว.....	31
4.9 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ด้านความภูมิใจในองค์การ.....	32
4.10 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากทุกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชนแห่งนี้.....	33
4.11 แสดงการจัดอันดับของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจาก องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	33
4.12 แสดงความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	35
4.13 แสดงความแตกต่างระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	37
4.14 แสดงความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	39
4.15 แสดงความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	41

4.15	แสดงความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	41
4.16	แสดงความแตกต่างระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	43
4.17	แสดงความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	45





## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วยทุกองค์ประกอบขึ้นด้วย " คน " เป็นสำคัญ หากปราศจากคนเสียแล้วก็จะเหลือแต่วัตถุที่เป็นกายภาพ ไม่มีชีวิต ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความก้าวหน้า องค์การจะอยู่ได้และเจริญได้ด้วยการทำงานของคน ด้วยทักษะที่พัฒนา ด้วยผลงานที่ดี ด้วยแรงจูงใจที่เอื้ออำนวย และด้วยความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น องค์การที่ได้คนดี มีฝีมือมาทำงานและพยายามพัฒนาส่งเสริมคนดีมีฝีมือให้ใช้ความสามารถเต็มที่ ย่อมจะได้งานดีมีประสิทธิภาพ (ใช้ทรัพยากรน้อยเท่าที่จำเป็น) สัมฤทธิ์ผล ( บรรลุตามความสำเร็จตามประสงค์ ) ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย (เพ็ญศรี วายวานนท์, 2537 : 1)

Dubin (อ้างถึงใน ทวีศรี กริทอง, 2530 : 2) ได้ชี้ให้เห็นว่า การทำงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมากที่สุดอย่างหนึ่ง โดยปกติมนุษย์จะใช้เวลานับตั้งแต่ช่วงวัยรุ่นตอนปลายจนถึงอายุ 60 ปี ประมาณ 25 - 48 ปี กับการทำงาน ประกอบกับการทำงานยังเป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำเพื่อความอยู่รอด และยังมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์ด้วย

วิชัย โกสุวรรณจินดา (อ้างถึงใน สุจินดา อ่อนแก้ว, 2538 : 1) กล่าวถึงการทำงานของบุคคลในองค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายเพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์การต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลในองค์การ และผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป

ในสมัยก่อน ผู้บริหารต่างมุ่งไปให้ความสนใจทางด้านเทคนิค หรือวิธีการทำงานมากกว่า เพราะคิดว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะต้องอาศัยเครื่องจักร และเครื่องมือทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้น ทั้ง ๆ ที่มีเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงาน จึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้นผู้บริหารจึงหันมาสนใจ และให้ความสำคัญเรื่องคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์การใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคน ผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มมากขึ้น เพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (เสนาะ ดิยาวั, 2535 : 14 - 15) โดยในปัจจุบันมีนักวิชาการ ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหารและบุคลากรของรัฐ ได้หันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งประเด็นของความสนใจเหล่านี้ ปัจจุบันเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) (สุทิน สายสงวน, 2533 : 3) ซึ่งเป็นแนวความคิดในการทำงานแนวความคิดหนึ่งซึ่งงานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมีการทำงานที่ดี มีความรู้สึกพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามความคาดหวังของสังคม



ในทางการบริหารนั้น ถือว่า " คน " เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จ การที่คนจะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ ความรัก ศรัทธาต่องานและองค์การ จึงจะทำให้มีความสุข ต่อการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทเสียสละให้กับการทำงาน ซึ่งการที่จะสร้างความจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัย การ " บริหารงานบุคคล " หรือ " การบริหารทรัพยากรมนุษย์ " ที่จะทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงาน และองค์การสามารถจะนำคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ องค์การจะต้องมีการ " พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน " ให้มากที่สุด แต่คนหรือผู้ที่ปฏิบัติงานให้แก่องค์การ (อภิชัย ศรีเมือง, 2539 : 2)

บุญแสง ชีระภากร, บุญเลิศ ไพรินทร์ (อ้างถึงใน สุนจินดา อ่อนแก้ว, 2538 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า " การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อ ตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ " และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์การดำเนินกิจกรรมขององค์การให้ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ Holley and Kenneth (อ้างถึงใน ทวีศรี กীরทอง, 2530 : 2) กล่าวไว้ใน องค์การที่มีบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้งานขององค์การนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งยังสามารถทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานได้ดีอีกด้วย

John R. Schermerhorn, JR. (1996, 7-8) ได้แบ่งองค์การที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน ออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. องค์การขนาดใหญ่ ( Large Business ) เป็นองค์การที่ดำเนินการทั้งด้านการผลิต และการบริการที่มุ่งแสวงหากำไรเป็นเป้าหมายสำคัญ
2. องค์การขนาดเล็ก ( Small Business ) เป็นองค์การที่ดำเนินการคล้ายกับองค์การ ขนาดใหญ่ แต่จะมีขนาดเล็ก โดยส่วนใหญ่เริ่มจากการเป็นเจ้าของกิจการเอง
3. องค์การข้ามชาติ ( Global Business ) ซึ่งเป็นองค์การทั้งขนาดใหญ่ และขนาดเล็กที่ดำเนิน ธุรกิจไปยังประเทศต่าง ๆ มากกว่า 1 ประเทศ
4. องค์การที่ไม่แสวงหากำไร ( Nonprofit Organizations ) จะเป็นองค์การที่มีเป้าหมายเฉพาะ เจาะจง โดยไม่มุ่งหวังกำไร เช่น โรงพยาบาล, สถานศึกษา เป็นต้น

จากลักษณะองค์การดังกล่าวข้างต้น สามารถแบ่งลักษณะขององค์การได้เป็น 2 กลุ่ม คือ องค์การที่มุ่งแสวงหากำไร และองค์การที่ไม่แสวงหากำไร ซึ่งองค์การโดยส่วนใหญ่จะเป็นองค์การที่แสวงหา กำไร ดังที่ จำเนียร จวงตระกูล ( 2540 : 271 - 272 ) กล่าวไว้ว่า

กำไรที่ได้นั้น ถือได้ว่าเป็นดอกผลหรือเป็นผลลัพธ์จากการดำเนินงาน และกำไรเท่านั้นที่จะเป็น แรงจูงใจของผู้ถือหุ้น หรือผู้ลงทุนให้นำเงินมาลงทุน และกำไรเท่านั้นที่จะทำให้พนักงานมีเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กำไรจึงเป็นธรรมชาติและเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินงาน



ซึ่งการดำเนินธุรกิจให้มีกำไรดีนั้น ในปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างเข้มข้นและหลากหลาย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีซึ่งมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ทิศทางการแข่งขันจึงเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม กล่าวคือ การแข่งขันในตลาดในประเทศและตลาดโลกนั้น เป็นการแข่งขันด้านคุณภาพ และความสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทันที หรืออีกนัยหนึ่ง คือการแข่งขันด้านผลิตภาพ หรือ Productivity นั้นเอง จึงจะ ทำให้มีกำไรดี

ทรัพยากรทางการบริหารและการประกอบการที่สำคัญที่สุดในปัจจุบันที่ผู้ประกอบการต้องใช้และต้องจัดการให้เกิดผลิตภาพ เพื่อให้ได้ผลผลิตหรือบริการที่มีคุณภาพ ราคาต่ำ หรือต้นทุนที่ทำให้แข่งขันกับคู่แข่งขั้นได้ และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันทั่วทั้งที่ และมีกำไรนั้น คือ " ทรัพยากรมนุษย์ " หรือ " คน "

ในขณะที่เดียวกัน " ทรัพยากรมนุษย์ " หรือ " คน " นี้เอง ซึ่งเป็นปัจจัยผันแปร และปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาที่สามารถสร้างปัญหาให้กับองค์กร หรือทำให้องค์กรไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือประสพผลการดำเนินที่ขาดทุนได้เช่นกัน

การแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันนี้จึงเป็นการแข่งขันกันที่คุณภาพของ " คน " ที่ทำงานอยู่ในธุรกิจนั้น ๆ ทั้งนี้ จะต้องมีคนที่มีคุณภาพทั้งในระดับปฏิบัติการ (Operation) และระดับบริหาร ( Management ) จำเนียร จวงตระกูล ( 2540 : 272 )

ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเอาใจใส่ต่อคนในองค์กร โดยต้องหาทางกระตุ้นและจูงใจให้คนเหล่านั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรจะเกิดประสิทธิภาพได้หรือไม่ั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กรนั้น

เพราะฉะนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อพนักงาน ทุกระดับในองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจเพราะพนักงานจะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น จึงควรได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะเกื้อหนุนให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการวิจัยค้นคว้ารายงานต่าง ๆ พบว่า งานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน โดยงานวิจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ยังมีผู้ศึกษาอยู่น้อย และเป็นการศึกษาในหน่วยงานของรัฐ, สถาบันการศึกษา และสถานพยาบาลเป็นส่วนมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรเอกชน เพื่อให้เห็นภาพคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในสังคมที่ทำงานในองค์กรเอกชนได้เพิ่มขึ้น โดยผู้วิจัยจะขอทำการศึกษาในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น แต่ด้วยปัจจุบันภาวะการแข่งขันทางธุรกิจมีค่อนข้างสูง ผลการวิจัยในเรื่องนี้อาจจะเป็นเรื่องที่ล่อแหลม หรือองค์กรอื่นอาจนำข้อมูลไปใช้ในด้นลบได้ จึงทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถเปิดเผยชื่อขององค์กรที่จะนำมาศึกษาในครั้งนี้ได้

จากเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าวทั้งหมดนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชนได้ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง
- 1.2.2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญบางประการของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อความเหมือนหรือความแตกต่างกันของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## 1.3 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ กล่าวคือ จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สร้างตามมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยให้กลุ่มตัวอย่างประชากรได้ทำการประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง และนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS for Window เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและอภิปรายผลของการวิจัยต่อไป

## 1.4 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

- 1.4.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นการศึกษาเฉพาะด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง
- 1.4.2 ตัวแปรที่จะนำมาศึกษา ประกอบด้วย 2 กลุ่มคือ
- 1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
- (1) เพศ
  - (2) อายุ
  - (3) สถานภาพสมรส
  - (4) ระดับการศึกษา
  - (5) อายุงาน
  - (6) ระดับตำแหน่งงาน
- 1.4.2.2 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นลักษณะองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings) ที่มีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้
- (1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง



- (2) สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
- (3) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
- (4) ความก้าวหน้าในการทำงาน
- (5) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
- (6) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค
- (7) ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว
- (8) ความภูมิใจในองค์กร

#### 1.4.2.3 สมมติฐานในการศึกษาวิจัย ได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

- (1) เพศที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน
- (2) อายุที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน
- (3) สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน
- (4) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน
- (5) อายุงานที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน
- (6) ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน

#### 1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

องค์กรเอกชน	หมายถึง บริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร
เพศ	หมายถึง เพศของพนักงานที่ทำงานในองค์กรเอกชนแห่งนี้ ที่ระบุเป็นชาย หรือ หญิง เท่านั้น
อายุ	หมายถึง อายุปัจจุบันของพนักงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ น้อยกว่า 25 ปี, 25 - 30 ปี, 31 - 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป
สถานภาพสมรส	หมายถึง สถานภาพทางครอบครัวของพนักงาน ที่ระบุว่าเป็นโสด หรือสมรสแล้ว เท่านั้น
ระดับการศึกษา	หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

**อายุงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ติดต่อกันมาโดยตลอด แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ น้อยกว่า 1 ปี 1.1 - 3 ปี 3.1 - 6 ปี 6.1 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

**ระดับตำแหน่งงาน** หมายถึง ระดับตำแหน่งงานปัจจุบันที่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้ปฏิบัติงานอยู่ แบ่งเป็น พนักงานในระดับปฏิบัติงาน และพนักงานในระดับบริหาร

#### คุณภาพชีวิตในการทำงาน

หมายถึง ลักษณะการดำเนินชีวิตด้านการทำงาน ซึ่งวัดได้จากความรู้สึกตามการรับรู้ของพนักงานในองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง** หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและได้รับอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน

**สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย** หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาดปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

**โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน

**ความก้าวหน้า** หมายถึง ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

**ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ และแสดงให้เห็นถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

**ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว** หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

**ความผูกพันในองค์กร** หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง



## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย

- 1.6.1 ทำให้ทราบถึงแนวคิดทั่วไปและองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.6.2 ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่งว่าเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด
- 1.6.3 สามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ไปทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์การเอกชน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้ต่อไป

## 1.7 ลำดับชั้นในการเสนอผลการศึกษาวิจัย

รายงานผลการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ จะนำเสนอเป็น 5 บท ตามลำดับดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย ขอบเขตการศึกษาวิจัย คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย และลำดับชั้นในการเสนอผลการศึกษาวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย กล่าวถึง ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย สมมติฐานที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก ประกอบด้วยรายชื่อหนังสือ และเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการศึกษาวิจัย



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ทวิศรี กรีทอง, 2530 : 13 - 14)

การทำงานที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์การนั้น การทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งแนวความคิดการทำงานเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพนี้ได้วิวัฒนาการจากแนวความคิดทางการบริหารในอดีตที่พัฒนามาเป็นลำดับ ซึ่งแนวความคิดที่สำคัญที่ต่อเนื่องกันคือ การบริหารที่มีหลักเกณฑ์ที่มุ่งเน้นศึกษาถึงงานเป็นสำคัญ บุคคลสำคัญในแนวความคิดนี้คือ เฟเดอริก ดับบลิว เทเลอร์ (Federick W. Taylor) โดยมุ่งเน้นที่หลักเกณฑ์และระเบียบว่าปฏิบัติงานเช่นไรที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ต่อมา เอลตัน เมโย (Elton Mayo) ได้ทดสอบและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวของคน โดยค้นพบว่าบุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงเกิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ แต่ถึงเป็นเรื่องราวของคนจะเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งต้องให้ความสนใจว่าเขาทำงานด้วยความพึงพอใจ และสามารถคงอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข เรื่องราวของงานก็ยังมีค่าสำคัญเช่นกันเพราะต่างก็มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพให้กับองค์การเช่นกัน

จากการที่บุคคลจะมีความต้องการของตนเป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงานและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า งานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต โดยบางคนทำงานเพื่อเพราะงานนั้นเป็นสิ่งซึ่งทำให้ได้มีการแสดงออก และมีคุณค่าภายในตัวเอง แต่สำหรับบางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือถือเป็นวิถีทางอันหนึ่งเพื่อจะหาเงินให้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้น หรือบางคนทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมายของการทำงานจึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงาน หรือเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิตของตน

นอกจากนี้ จากความคิดของมนุษย์ที่จะให้เพื่อนมนุษย์ด้วยกันมีคุณลักษณะบางประการเพื่อความความสุขของมนุษย์เอง และสังคมส่วนรวม ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิต หรือชีวิตที่มีคุณภาพอันเป็นลักษณะชีวิตของคนที่ได้รับคามพึงพอใจในสภาพที่ตนมีอยู่ เป็นอยู่ หรือได้รับอยู่ หรือสภาพการดำรงชีวิตในชุมชนหรือสังคม จึงมีผู้ให้ความสนใจแนวความคิดการทำงานใหม่ที่คำนึงถึงการจัดรูปแบบงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีความสุข บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ และมีชีวิตอย่างมีคุณค่า ที่เรียกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life )

## 2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (อ้างถึงใน อภิชัย ศรีเมื่อ, 2539 : 13) ได้วิพากษ์วิจารณ์ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยทั่วไปจะหมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

ติน ปรัชญพทธี (อ้างถึงใน สุจินดา อ่อนแก้ว, 2538 : 11) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

บุญแสง ชีระภากร (อ้างถึงใน สุจินดา อ่อนแก้ว, 2538 : 12) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

แดเนียล เจ สโครวาน (Daniel J. Skrovan, 1983 : 1-6) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง กระบวนการขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกขององค์กรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในสภาพแวดล้อม วิธีการ ผลที่เกิดขึ้นขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งด้านความมีประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานของพนักงาน

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings อ้างถึงใน ประไพพร สิงหเดช, 2539: 10)

ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความสุข (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กรสามประการ คือ

- ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
- ประการสอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และ
- ประการสุดท้าย ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย



วอลตัน ( Richard E. Walton อ้างถึงใน สุจินดา อ่อนแก้ว, 2538 : 11 ) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นค่าที่มีความหมายกว้าง มีใช้แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมีใช้มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

### 2.3 แนวทางการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวทางการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังเช่น

#### 2.3.1 แนวการวิเคราะห์ของ บุญเจือ วงษ์เกษม (อ้างถึงใน ประไพพร สิงหเดช, 2539 :

10-11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีต หรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่การทำงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ถ้ามีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

2.3.1.1 การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงาน การให้คนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3.1.2 การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ

2.3.1.3 การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้น ๆ

2.3.1.4 การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

2.3.1.5 การได้รับรางวัลผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงานรวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 แล้ว สิ่งที่ควรคำนึงถึงอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์



**2.3.2 แนวการวิเคราะห์ของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings อ้างถึงในประไพพร ลิงเทศ, 2539 : 11) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้**

2.3.2.1 รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และพอเพียง (Adequate and Fair Compensations) หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2.3.2.2 สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องปลอดภัยและปลอดมลพิษ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

2.3.2.3 โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน และงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

2.3.2.4 ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

2.3.2.5 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.3.2.6 การบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การที่มีความเสมอภาค และความยุติธรรม

2.3.2.7 ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลางานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาให้ครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

2.3.2.8 ความภูมิใจในองค์การ ( Organizational Pride ) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่องค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

**2.3.3 แนวการวิเคราะห์ของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton อ้างถึงใน สุจินดา อ่อนแก้ว, 2538 : 14-16) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้**

2.3.3.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensations) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

2.3.3.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

2.3.3.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่ามีค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

2.3.3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่อ

- (1) งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้ และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง
- (2) โอกาสในการพัฒนาทักษะ ความสามารถในแขนงของตน

2.3.3.5 การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความ รู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน

2.3.3.6 ธรรมเนียมในองค์การ (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.3.3.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space) การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ

2.3.3.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า หน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต



การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

## 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**2.4.1 อภิชัย ศรีเมือง** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล ในจังหวัดนครศรีธรรมราช คือ เทศบาลนครนครศรีธรรมราช เทศบาลเมืองปากพอง และเทศบาลตำบลปากแพรก พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และลูกจ้างในจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 3 แห่ง จัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้น พบว่า ความแตกต่างในด้านเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการจ้างงาน ขนาดของเทศบาลและหน่วยงานภายในของเทศบาล ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ส่วนความแตกต่างในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่เป็นการยอมรับสมมติฐาน

**2.4.2 ทวีศรี กริทอง** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า

2.4.2.1 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.4.2.2 พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2.3 พยาบาลผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2.4 พยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกันด้าน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และขนาดของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2.5 การรับรู้ต่อระบบบริหาร การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ ค่านิยมทางบริการ และตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2.6 อายุ และขนาดของโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2.7 การรับรู้ต่อระบบบริหาร การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ และขนาดของโรงพยาบาล สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความแปรผันของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 61.3



ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาวิจัย โดยอาศัยแนวคิดจากแนวทางการวิเคราะห์ของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings) ซึ่งได้เสนอกรอบการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ คือ

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
6. การบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค
7. ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในหน่วยงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว
8. ความภูมิใจในองค์การ

เหตุผลที่ผู้วิจัยได้เลือกกรอบแนวคิดของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ เนื่องจากเห็นว่าเป็นการแสดงความคิดเห็นชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นพื้นฐานขององค์การ และการบริหารงานขององค์การ และเป็นองค์ประกอบที่สามารถนำมาใช้วัดในเชิงปริมาณได้ง่าย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัดความแตกต่างเพื่อการเปรียบเทียบในระหว่างองค์ประกอบของประชากรที่นำมาศึกษาได้ด้วย

ตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ประการนี้ ได้กำหนดให้เป็นตัวแปรตาม และได้นำปัจจัยลักษณะบางประการของพนักงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ประจำอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ขององค์การแห่งนี้ มาใช้ในการศึกษา โดยได้คัดเลือกตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และ ระดับตำแหน่งงาน มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ เพื่อจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังรูปภาพที่ปรากฏต่อไปนี้

## 2.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในการศึกษาวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ตัวแปรลักษณะประชากร

ตัวแปรองค์ประกอบ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความแตกต่างของ  
ตัวแปรอิสระ

มีผลทำให้เกิด  
ความแตกต่างกับ

ตัวแปรตาม

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- อายุงาน
- ระดับตำแหน่งงาน

- รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง
- สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
- ความก้าวหน้าในการทำงาน
- การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค
- ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว
- ความภูมิใจในองค์กร

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่เจาะจงศึกษาในองค์กรแห่งหนึ่งแห่งใดโดยเฉพาะ ซึ่งจากการศึกษาแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถกำหนดเป็นกรอบการวิจัยในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ โดยมีการกำหนดขั้นตอนของระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

#### 3.1 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากร คือ พนักงานขององค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ทำงานในระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร โดยเป็นพนักงานที่ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ จากบริษัท ต้องเป็นผู้ที่มีตำแหน่งประจำ ทำงานเต็มเวลา และมีสถานที่ทำงานในสำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 589 คน

##### 3.1.2 การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ได้ดำเนินการดังนี้

ขั้นแรก จัดกลุ่มพนักงานทั้งหมดออกเป็น 2 กลุ่ม โดยอาศัยระดับตำแหน่งงานเป็นเกณฑ์ ได้แก่ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ และกลุ่มพนักงานระดับบริหาร ซึ่งรวมตั้งแต่ ผู้จัดการแผนก หรือเทียบเท่า ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่า และผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่า

ขั้นที่ 2 เลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่ม ๆ ละ 35 % ดังนี้

ระดับตำแหน่งงาน	ประชากร	สุ่มตัวอย่างประมาณ 35 %
ปฏิบัติการ	517	180
บริหาร	72	25
รวม	589	205



ตารางที่ 3.1

องค์ประกอบและเกณฑ์ที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เกณฑ์การตัดสิน
1 รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	1 เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป 2 ได้รับความยุติธรรมเมื่อเทียบกับ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าตอบแทนที่ตนได้รับจากงานของตน กับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน ทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกองค์กร</li> <li>- ปริมาณงานที่รับผิดชอบ</li> </ul>
2 สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	การจัดสภาพที่ทำงานที่ <ol style="list-style-type: none"> <li>1 ได้รับความสะดวกสบาย และเกิดความพึงพอใจ</li> <li>2 คำนึงถึงการใช้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>3 ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ</li> <li>4 มีการกำหนดระเบียบและมาตรฐานในการจัดสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพเป็นหลักการปฏิบัติ</li> </ol>
3 โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น</li> <li>2 ได้รับความหมายในงานที่น่าสนใจและมีความสำคัญ สามารถเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์</li> <li>3 มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา</li> </ol>
4 ความก้าวหน้าในการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 ได้รับความหมายให้รับผิดชอบมากขึ้น</li> <li>2 ได้รับการเตรียมความรู้ และทักษะในหน้าที่ เพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น</li> <li>3 มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่หรือในสายอาชีพ</li> <li>4 มีความมั่นคงในตำแหน่งในหน้าที่ที่ได้รับ</li> </ol>

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เกณฑ์การตัดสิน
5 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	1 ให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกัน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์การ 2 ไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกในองค์การ หรือหน่วยงาน 3 มีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
6 การบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค	1 มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล 2 ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 3 ได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน
7 ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว	1 ใช้เวลาเหมาะสมสำหรับกิจกรรมของตน 2 ครอบคลุม งาน และสังคม
8 ความภูมิใจในองค์การ	1 ความรู้สึกที่ต้องการทุ่มเทการทำงาน และภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์การ 2 ต้องการให้ชื่อเสียงขององค์การเป็นที่รู้จัก และยอมรับของบุคคลอื่น

### 3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาวิจัยต่อกรรมการขององค์การที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ โดยได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ ระเบียบวิธีวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงได้ทำหนังสือขอความร่วมมือกับพนักงาน และได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ให้กับผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจเป้าหมายของการวิจัย และได้ชี้แจงเพิ่มเติมว่า ผู้วิจัยจะเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม และด้วยจรรยาบรรณของการทำวิจัย จะถือว่าข้อมูลต่าง ๆ เป็นความลับ ดังนั้นการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่อย่างใด และหากผู้บริหารขององค์การจะนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงองค์การ หรือนำผลไปใช้ออกแบบสำรวจที่ต่อเนื่องก็สามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องขออนุญาตผู้วิจัยแต่อย่างใด

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือกับผู้จัดการฝ่ายแต่ละฝ่ายในการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้วิจัยได้ไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และจากการแจกแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 220 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาเป็นจำนวน 192 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.27 ซึ่งเป็น



แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนที่สามารถนำไปทำการลงรหัสและให้คะแนน และนำไปประมวลผล ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS for Window เพื่อหาค่าจำนวนร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปิด ตารางหาค่าวิกฤต F - Test ในการทดสอบสมมติฐาน และทดสอบหาความแตกต่างด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

#### 3.3.1 ขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของลักษณะส่วนบุคคลที่คาดว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 6 องค์ประกอบ และปัจจัยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings) 8 องค์ประกอบ แล้วนำไปสร้างแบบสอบถาม ซึ่งบางส่วนนำมาจากแบบสอบถามของงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง โดยนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ และบางส่วนผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเอง หลังจากนั้น นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นส่งให้ท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบและแก้ไข และขั้นตอนสุดท้าย ได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการ Pre-Test

#### 3.3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีคำถามรวมทั้งสิ้น 6 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิดมีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจปัจจัยองค์ประกอบที่เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งพิจารณาจาก 8 องค์ประกอบ คือ

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว
8. ความภูมิใจในองค์กร



โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นข้อความเกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 8 ข้างต้น ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีคำถามรวมทั้งสิ้น 42 ข้อ

ทั้งนี้ได้แบ่งลักษณะของข้อความ และการให้คะแนนทั้งหมดออกเป็น 2 ประเภท คือ

ข้อความในเชิงบวก ( Positive ) ซึ่งได้แก่คำถามข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 15, 17, 18, 19 20, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 31, 35, 37, 38, 39

ข้อความในเชิงลบ ( Negative ) ได้แก่คำถามข้อ 10, 11, 14, 16, 18, 19, 21, 25, 29, 30, 32, 33, 34, 36, 40, 41, 42

ลักษณะความเห็น ลักษณะข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วยน้อย ที่สุด
เชิงบวก (Positive)	5	4	3	2	1
เชิงลบ (Negative)	1	2	3	4	5

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Window โดยการกำหนดวิธีการคำนวณในทางสถิติตามลักษณะข้อมูล ดังนี้

- การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกระจายของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล จะทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่แล้วแปลงเป็นค่าร้อยละ โดยจำแนกเสนอเป็นตารางของตัวแปรแต่ละตัวตามลำดับ
- การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกระจายของข้อมูลตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งนี้ จะทำการหาค่ามัธยฐานเลขคณิต ( Arithmetic Mean ) นำเสนอเป็นตารางตัวแปรแต่ละองค์ประกอบตามลำดับ
- การทดสอบสมมติฐาน จะทำการทดสอบหาความแตกต่างของคะแนนด้วยอัตราวิกฤต F - Test แล้วนำเสนอผลในรูปตารางโดยแยกตามปัจจัยตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยการทดสอบสมมติฐานจะถือเอาระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เป็นเกณฑ์

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นผลการวิจัยในเชิงปริมาณ ซึ่งจะเป็นการอธิบายผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ และนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาสรุป เพื่อเป็นการพิสูจน์สมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ และการพิสูจน์สมมติฐาน ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในองค์การเอกชนแห่งนี้ บางประการ โดยในการพิจารณาปัจจัยดังกล่าว ได้ใช้วิธีการหาค่าความถี่หรือจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา
2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชนแห่ง นี้ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( Arithmetic ) ที่คิดจากค่าคะแนนรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 42 ข้อ ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ปัจจัย ของแต่ละคนมาจัดแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ปานกลาง และต่ำ
3. เป็นการวิเคราะห์เพื่อพิสูจน์สมมติฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อศึกษาความแตกต่างของกลุ่มประชากร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน



#### 4.1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งนี้ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1 เพศ		
ชาย	42	21.9
หญิง	150	78.1
2 อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	20	10.4
25 - 30 ปี	100	52.1
31 - 35 ปี	44	22.9
มากกว่า 35 ปี	28	14.6
3 สถานภาพสมรส		
โสด	138	71.9
สมรส	54	28.1
4 ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	4.2
ปริญญาตรี	158	82.3
สูงกว่าปริญญาตรี	26	13.5
5 อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	2	1.0
1 - 3 ปี	74	38.5
3.1 - 6 ปี	50	26.0
6.1 - 10 ปี	51	26.6
มากกว่า 10 ปี	15	7.8
6 ระดับตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติงาน	170	88.5
พนักงานระดับบริหาร	22	11.5

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.1 และมีเพศชายคิดเป็นร้อยละ 21.9 โดยมีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาคือ 31 - 35 ปี มากกว่า 35 ปี และ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.9 14.6 และ 10.4 ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่ยังมีสถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 70.8 ที่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละเพียง 28.1 โดยในด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ร้อยละ 81.3 เป็นผู้ที่จบระดับปริญญาตรี ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่มีการศึกษามากกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 13.5 และต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 4.2 นอกจากนี้ สำหรับอายุงานที่พนักงานได้ทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ติดต่อกันมาโดยตลอด พบว่า พนักงานมีอายุงาน 1 - 3 ปี สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาคือ 3.1 - 6 ปี และ 6.1 - 10 ปี ที่มีจำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และ 26.6 โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 88.5 และระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 11.5

#### 4.2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

จากผลการศึกษาถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ซึ่งก่อนที่จะมีการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเสนอผลการศึกษาวิจัย และพิสูจน์สมมติฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดเงื่อนไขในการสร้างตารางแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 กำหนดค่าคะแนนสูง - ต่ำ ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับต่ำ	ค่าคะแนน ระหว่าง	1.00 - 2.60
ระดับปานกลาง	ค่าคะแนน ระหว่าง	2.61 - 3.40
ระดับสูง	ค่าคะแนน ระหว่าง	3.41 - 5.00

4.2.2 จำแนกปัจจัยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ซึ่งในแต่ละด้านจะประกอบด้วยชุดคำถาม เพื่อแสดงคุณลักษณะขององค์ประกอบแตกต่างกัน ดังนี้

4.2.2.1	รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และพอเพียง	4 ข้อ
4.2.2.2	สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	5 ข้อ
4.2.2.3	โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	5 ข้อ
4.2.2.4	ความก้าวหน้าในการทำงาน	7 ข้อ
4.2.2.5	ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	5 ข้อ
4.2.2.6	การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค	6 ข้อ
4.2.2.7	ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว	5 ข้อ
4.2.2.8	ความภูมิใจในองค์กร	5 ข้อ



4.2.3 นำคะแนนรวมของแต่ละข้อใน 1 ชุด องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละด้าน มาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งจะมีคะแนนจากระดับ ต่ำ - สูง จากระดับตั้งแต่ 1 และไม่เกิน 5

4.2.4 นำคะแนนรวมของแต่ละด้านทั้ง 8 ด้าน ขององค์กรประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อเป็นระดับคะแนนรวมเฉลี่ย เพื่อแสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร เอกชนแห่งนี้ ซึ่งจะมีคะแนนต่ำ - สูง จากระดับตั้งแต่ 1 และไม่เกิน 5

ซึ่งจะได้เสนอให้เห็นถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากองค์ประกอบในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 4.2  
แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบด้านรายได้และผลประโยชน์  
ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง

รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S.D. )
1 ความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับการใช้จ่ายประจำวัน	2.41	0.86
2 ความเท่าเทียมกันของค่าตอบแทนเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพในองค์กรอื่น	2.45	0.96
3 ความยุติธรรมของค่าตอบแทนเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันภายในองค์กร	2.42	1.06
4 ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงาน	2.51	0.92
รวม	2.41	0.68

จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงอยู่ในระดับคะแนน 2.41 ซึ่งจัดอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อยๆ ตามชุดคำถาม 4 ข้อ จะเห็นได้ว่า ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับคะแนน 2.41 ความเท่าเทียมกันของค่าตอบแทนเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพ อยู่ในระดับคะแนน 2.45 ความยุติธรรมของค่าตอบแทนเปรียบเทียบกับลักษณะงานอยู่ในระดับคะแนน 2.42 และความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงาน อยู่ในระดับคะแนน 2.51 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำทั้งสิ้น



ตารางที่ 4.3  
แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบด้านสภาพที่ทำงานที่  
ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( S.D. )
1 ความสะอาดและสุขลักษณะของสถานที่ทำงาน	2.54	0.99
2 สภาพความเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ	2.45	1.02
3 สภาพการใช้งานและความปลอดภัยของอาคารสถานที่ทำงาน	2.55	0.86
4 ความพร้อมของระเบียบและมาตรการความปลอดภัย	2.49	0.87
5 ความเป็นสัดส่วนของสถานที่ทำงานที่เหมาะสม	2.36	0.99
รวม	2.48	0.74

จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ในด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับคะแนน 2.48 ซึ่งจัดอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ ตามชุดคำถาม 5 ข้อ จะพบว่า ในด้านความสะอาดและสุขลักษณะของสถานที่ทำงานอยู่ในระดับคะแนน 2.54 สภาพความเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่ในระดับคะแนน 2.45 สภาพการใช้งานและความปลอดภัยของอาคารสถานที่ทำงานอยู่ในระดับคะแนน 2.55 ความพร้อมของระเบียบ และมาตรการความปลอดภัย อยู่ในระดับคะแนน 2.49 และความเป็นสัดส่วนของสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ระดับคะแนน 2.36 ซึ่งจัดอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.4

แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบด้านโอกาสในการพัฒนา  
ขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน	ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( S.D. )
1 โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	3.46	0.85
2 โอกาสในการได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	3.35	0.97
3 โอกาสในการได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในงานที่ทำ	2.96	0.95
4 ความสำคัญและความน่าสนใจของงานที่ได้ รับมอบหมาย	2.92	0.99
5 การเปิดโอกาสของผู้บังคับบัญชาที่จะให้ผู้ ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิด และนำเอาประสบ การณ์มาใช้	3.24	.098
รวม	3.19	0.66

จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การแห่งนี้ในด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับคะแนน 3.19 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ ตามชุดคำถาม 5 ข้อ พบว่า โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ อยู่ในระดับคะแนน 3.46 โอกาสในการได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีระดับคะแนน 3.35 โอกาสในการได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ อยู่ในระดับคะแนน 2.96 ความสำคัญและความน่าสนใจของงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับคะแนน 2.92 และการเปิดโอกาสของผู้บังคับบัญชาที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดและนำเอาประสบการณ์มาใช้ มีระดับคะแนน 3.24 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น



## ตารางที่ 4.5

แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( S.D. )
1 โอกาสในการได้รับมอบหมายงานที่มีความ รับผิดชอบมากขึ้น	3.06	0.82
2 โอกาสในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ภายในหน่วยงาน	2.27	1.00
3 การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการ เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน และร่วมประชุม สัมมนาต่าง ๆ	2.05	0.85
4 โอกาสความก้าวหน้าหากได้รับการฝึกอบรม ศึกษาเพิ่มเติม หรือได้รับการสอนชี้แนะใน ด้านวิธีการทำงาน	2.00	0.85
5 การได้รับความก้าวหน้า เนื่องจากการปฏิบัติ งานในหน่วยงานนี้	2.50	0.85
6 โอกาสความก้าวหน้า หากย้ายไปทำงานยัง หน่วยงานอื่น	3.04	0.88
7 ความมั่นใจในการได้รับความยุติธรรมไม่ถูก กลั่นแกล้ง	3.58	1.18
รวม	2.64	0.46

จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การแห่งนี้ ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับคะแนนอยู่ที่ 2.64 ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ ตามชุดคำถาม 7 ข้อ จะเห็นได้ว่า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในหน่วยงาน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือการได้รับการสอนชี้แนะในด้านวิธีการทำงาน และการได้รับความก้าวหน้าเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ อยู่ในระดับคะแนน 2.27, 2.05, 2.00 และ 2.50 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับต่ำทั้งหมด ส่วนในด้านโอกาสในการได้รับมอบหมายงานที่

มีความรับผิดชอบมากขึ้น โอกาสความก้าวหน้าหากย้ายไปทำงานยังหน่วยงานอื่น และความมั่นใจในการได้  
รับความยุติธรรมไม่ถูกกลั่นแกล้ง มีระดับคะแนน 3.06, 3.04 และ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับ  
ปานกลาง

ตารางที่ 4.6

แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( S.D. )
1 ความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ภายในหน่วยงาน	3.75	0.80
2 โอกาสสร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อน ร่วมงานจากงานที่ทำ	3.63	0.85
3 บรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงาน	3.78	0.82
4 ความแตกแยกของคนในหน่วยงาน	3.57	1.15
5 ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนใน หน่วยงาน	3.61	0.84
รวม	3.67	0.64

จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ในด้านความ  
สัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พบว่า อยู่ในระดับคะแนน 3.67 ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง และเมื่อแยกพิจารณาเป็น  
องค์ประกอบย่อย ๆ ตามชุดคำถาม 5 ข้อ พบว่า ความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน  
มีระดับคะแนนที่ 3.75 โอกาสสร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานจากงานที่ทำ อยู่ในระดับคะแนน  
3.63 บรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับคะแนน 3.78 ความแตกแยกของคนในหน่วยงาน มี  
ระดับคะแนน 3.57 และความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนในหน่วยงาน อยู่ในระดับคะแนน 3.61



## ตารางที่ 4.7

แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบด้านการบริหารงาน  
ที่เป็นธรรมและเสมอภาค

การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค	ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( S.D. )
1 การให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลจากผู้ บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.90
2 การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ผู้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.21	0.94
3 ความยุติธรรมในการปรับเงินเดือนหรือการ เลื่อนตำแหน่ง โดยผู้บังคับบัญชา	3.34	1.00
4 ความยุติธรรมในการได้รับมอบหมายงาน จากผู้บังคับบัญชา	3.23	0.82
5 การได้รับอิสระในการควบคุมพฤติกรรมของ ตนเอง	3.67	0.84
6 การยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งของผู้ ปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา	3.32	0.96
รวม	3.39	0.57

จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ในด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีค่าระดับคะแนน 3.39 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ ตามชุดของคำถาม 6 ข้อ พบว่า ในด้านการให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับอิสระในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง มีค่าระดับคะแนน 3.56 และ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการปรับเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่งโดยผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา และการยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งของผู้ปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา มีค่าระดับคะแนน 3.21, 3.34, 3.23 และ 3.32 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง

## ตารางที่ 4.8

แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้  
ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว

ความสมดุลของช่วงเวลาที่ในการทำงาน และช่วง เวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว	ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( S.D. )
1 ปริมาณงานมีผลให้ต้องทำงานล่วงเวลา	3.33	1.02
2 ปริมาณงานกับเวลาที่ให้กับทางบ้าน หรือใน วันหยุด	3.64	1.04
3 โอกาสในการลางานเพื่อพักผ่อนหรือทำธุระ ส่วนตัว	2.79	0.79
4 ปริมาณงานส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	3.30	0.90
5 ความพอใจต่อปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมาย	2.95	0.74
รวม	3.20	0.67

จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ในด้านความ  
สมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว มีค่าระดับ คะแนน 3.20  
ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ ตามชุดคำถาม 5 ข้อ ซึ่งให้เห็นว่า  
ปริมาณงานมีผลต่อเวลาที่ให้กับทางบ้าน มีค่าระดับคะแนน 3.64 ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง ส่วนปริมาณมีผลให้  
ต้องทำงานล่วงเวลา โอกาสในการลางานเพื่อพักผ่อน หรือทำธุระส่วนตัว ปริมาณงานส่งผลกระทบต่อชีวิต  
ส่วนตัว และความพอใจต่อปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมาย มีค่าระดับคะแนน 3.33, 2.79, 3.30 และ 2.95  
ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 4.9

แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบด้านความภูมิใจในองค์กร

ความภูมิใจในองค์กร	ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( S.D. )
1 ชื่อเสียงและการได้รับการยอมรับของ องค์กร	3.56	0.87
2 ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร	3.16	0.95
3 การเปิดเผยหรือให้ผู้อื่นรับรู้ถึงการเป็น สมาชิกขององค์กร	4.09	0.84
4 การทำงานไม่หวังเพียงเฉพาะค่าตอบแทน	3.97	0.94
5 การแนะนำผู้อื่นให้เข้ามาร่วมงานกับ องค์กร	3.24	1.11
รวม	3.60	0.67

จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ในด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าระดับคะแนน 3.60 ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกพิจารณาเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ ตามชุดคำถาม 5 ข้อ พบว่า ชื่อเสียงและการได้รับการยอมรับขององค์กร การเปิดเผยหรือให้ผู้อื่นรับรู้ถึงการเป็นสมาชิกขององค์กร การทำงานที่ไม่หวังเพียงเฉพาะค่าตอบแทน อยู่ในระดับคะแนน 3.56, 4.09, และ 3.97 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร และการแนะนำผู้อื่นให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร มีค่าระดับคะแนนอยู่ที่ 3.16 และ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.10

แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากทุกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
พนักงานในองค์กรเอกชนแห่งนี้

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( S.D. )
พิจารณาจากองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน	3.07	0.36

จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ พิจารณาจาก  
องค์ประกอบทั้ง 8 ด้านรวมกัน มีค่าระดับคะแนนที่ 3.07 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.11

แสดงการจัดอันดับของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากองค์ประกอบ  
ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อันดับที่	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับค่า คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1	ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.67	0.64
2	ความภูมิใจในองค์กร	3.60	0.67
3	การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค	3.39	0.57
4	ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และ ช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว	3.20	0.67
5	โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ ปฏิบัติงาน	3.19	0.66
6	ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.64	0.46
7	สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	2.48	0.74
8	รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและ พอเพียง	2.41	0.68



จากการจัดลำดับคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบทั้ง 8 ด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า อันดับที่ 1 และอันดับที่ 2 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งมีระดับคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน อันดับที่ 3 คือด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค อันดับที่ 4 คือ ด้านความสมดุลของ ช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว อันดับที่ 5 คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ และอันดับที่ 6 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ 2 อันดับ สุดท้าย ที่เป็นอันดับที่ 7 คือ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อันดับสุดท้ายคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และพอเพียง ซึ่งมีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

#### 4.3 การวิเคราะห์เพื่อพิสูจน์สมมติฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพิสูจน์สมมติฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงานว่าจะมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าความแตกต่างกันหรือไม่ โดยพิจารณาจากข้อมูลสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์โดยใช้ One way Anova ( F- Test ) ที่ได้จากการคำนวณข้อมูล ในการพิสูจน์ว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ ณ ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

## ตารางที่ 4.12

แสดงความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ				ค่า F-Test (Sig)
	ชาย		หญิง		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	2.51	0.77	2.38	0.64	0.28
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.5	0.78	2.47	0.74	0.83
3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.37	0.72	3.14	0.64	0.05
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.63	0.52	2.65	0.44	0.80
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.36	0.62	3.76	0.62	0.00
6. การบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค	3.24	0.53	3.43	0.58	0.06
7. ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว	3.17	0.58	3.21	0.69	0.74
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.53	0.76	3.63	0.65	0.41
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.04	0.37	3.08	0.36	0.48

 $\alpha = 0.05$       F Sig. = 0.55

จากตารางที่ 4.12 จะเห็นได้ว่า ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.48 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ (0.05) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 5% ระดับความเชื่อมั่น 95% หรืออธิบายได้ว่า



ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย

นั่นคือ สมมติฐานที่ว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งนี้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน จึงถูกปฏิเสธ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ หากพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ จะพบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าในการทำงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน ความเป็นส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยมีค่า F เท่ากับ 0.28, 0.83, 0.80, 0.06, 0.74 และ 0.41 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ 0.05 ทั้งสิ้น

สำหรับด้านความแตกต่างของเพศหญิงและชาย อาจจะมีผลหรือไม่มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพราะจากค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.05 ซึ่งเป็นค่าที่มีค่าเท่ากับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พบว่า เพศชาย และหญิง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับค่าความเชื่อมั่น 95 % โดยจากค่า F ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้สูงกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.13

แสดงความแตกต่างระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ								ค่า F-Test (Sig)
	ต่ำกว่า 25 ปี		25-30 ปี		31-35 ปี		มากกว่า 35 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. รายได้และผลประโยชน์ ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	2.47	0.70	2.29	0.72	2.52	0.51	2.59	0.67	0.08
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	2.48	0.77	2.43	0.73	2.48	0.69	2.63	0.85	0.66
3. โอกาสในการพัฒนาขีด ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.15	0.53	3.15	0.64	3.13	0.72	3.46	0.72	0.15
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.62	0.47	2.56	0.43	2.75	0.42	2.79	0.55	0.04
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.80	0.70	3.70	0.63	3.75	0.67	3.34	0.53	0.03
6. การบริหารที่เป็นธรรมและ เสมอภาค	3.33	0.64	3.39	0.57	3.45	0.55	3.32	0.59	0.78
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้ พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว	3.19	0.66	3.22	0.68	3.25	0.68	3.06	0.60	0.65
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.54	0.63	3.57	0.61	3.74	0.69	3.55	0.85	0.49
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.07	0.43	3.04	0.34	3.13	0.36	3.09	0.41	0.55

 $\alpha = 0.05$       F Sig. = 0.55

จากตารางที่ 4.13 นี้ จะเห็นว่า ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.55 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ (0.05) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพ



ชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha$  ระดับความเชื่อมั่น 95 % หรืออธิบายได้ว่า ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่ได้มีผลมาจากความแตกต่างกันของอายุ

นั่นคือสมมติฐานที่ว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งนี้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน จึงถูกปฏิเสธ  $\alpha$  ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการศึกษาแต่ละองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน พบว่า พนักงานในองค์กรแห่งนี้ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง มีค่า  $F$  เท่ากับ 0.08 ด้านสถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีค่า  $F$  เท่ากับ 0.66 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีค่า  $F$  เท่ากับ 0.15 ด้านการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ค่า  $F$  เท่ากับ 0.78 ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ค่า  $F$  เท่ากับ 0.65 และ ด้านความภูมิใจในองค์กร ค่า  $F$  ที่คำนวณได้ 0.49 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องจากค่า  $F$  ที่คำนวณได้ในแต่ละด้านข้างต้นทั้งหมดมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้

ในขณะที่ความแตกต่างของอายุพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha$  ระดับความเชื่อมั่น 95 % พิจารณาจากค่า  $F$  ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.04 และ 0.03 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า พนักงานที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พนักงานที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป จะมีต่ำกว่าพนักงานในอายุระดับต่ำกว่า 25 ปี 31- 35 ปี และ 25 - 30 ปี ตามลำดับ

## ตารางที่ 4.14

แสดงความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพสมรส				ค่า F-Test (Sig)
	โสด		สมรส		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	2.36	0.68	2.52	0.66	0.15
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.50	0.76	2.42	0.71	0.54
3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.17	0.66	3.24	0.67	0.48
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.61	0.43	2.74	0.52	0.06
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.68	0.67	3.65	0.58	0.75
6. การบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค	3.38	0.59	3.40	0.54	0.88
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว	3.23	0.68	3.13	0.65	0.32
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.55	0.68	3.74	0.64	0.07
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.06	0.38	3.11	0.32	0.44

$$\alpha = 0.05 \quad F \text{ Sig} = 0.44$$



จากตารางที่ 4.14 นี้ พบว่า ค่า  $F$  ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.44 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ (0.05) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับค่าความเชื่อมั่น 95 % หรืออธิบายได้ว่า ความแตกต่างกันของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่ได้มีผลมาจากสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน

นั่นคือ สมมติฐานที่ว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน ได้ถูกปฏิเสธ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการศึกษาแต่ละองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 องค์ประกอบ คือ ด้านรายได้และ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุจริตและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า  $F$  ที่คำนวณได้ของแต่ละองค์ประกอบที่มีค่าเท่ากับ 0.15, 0.54, 0.48, 0.06, 0.75, 0.88, 0.32 และ 0.07 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น

ตารางที่ 4.15

แสดงความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา						ค่า F-Test (Sig)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. รายได้และผลประโยชน์ ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	2.62	0.55	2.36	0.67	2.63	0.71	0.10
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	2.40	0.70	2.47	0.75	2.52	0.75	0.91
3. โอกาสในการพัฒนาชีวิต ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.12	0.26	3.13	0.63	3.53	0.83	0.02
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.75	0.35	2.63	0.45	2.66	0.52	0.77
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.72	0.58	3.70	0.65	3.45	0.52	0.18
6. การบริหารที่เป็นธรรมและ เสมอภาค	3.25	0.41	3.40	0.57	3.33	0.63	0.66
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้ พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว	3.55	0.64	3.21	0.68	3.06	0.54	0.19
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.75	0.39	3.64	0.65	3.36	0.79	0.13
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.15	0.26	3.07	0.36	3.07	0.40	0.84

$\alpha = 0.05$       F Sig. = 0.84

จากตารางที่ 4.15 นี้ พบว่า ค่า F ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.84 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ (0.05) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพ



ชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับค่าความเชื่อมั่น 95 % หรืออธิบายได้ว่า ความแตกต่างกันของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่ได้มีผลมาจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

นั่นคือ สมมติฐานที่ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน ได้ถูกปฏิเสธ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการศึกษาแต่ละองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน พบว่า มีเพียงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อันเป็นผลมาจาก ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน พิจารณาจากค่า  $F$  ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ซึ่งประกอบด้วย ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และพอเพียง มีค่า  $F$  เท่ากับ 0.1 สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่า  $F$  เท่ากับ 0.91 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า  $F$  เท่ากับ 0.77 ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีค่า  $F$  เท่ากับ 0.18 ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีค่า  $F$  เท่ากับ 0.66 ด้านความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว มีค่า  $F$  เท่ากับ 0.19 และด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่า  $F$  เท่ากับ 0.13 ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อันเป็นผลมาจากความแตกต่างในระดับการศึกษาของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ โดยค่า  $F$  ที่คำนวณได้ทั้งหมดมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น

ตารางที่ 4.16

แสดงความแตกต่างระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 อายุงานที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีผลทำให้  
คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุงาน										ค่า F-Test (Sig)
	น้อยกว่า 1 ปี		1-3 ปี		3.1-6 ปี		6.1-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. รายได้และผลประโยชน์ ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	2.25	0.35	2.39	0.72	2.31	0.64	2.38	0.63	2.90	0.59	0.05
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	2.00	0.56	2.47	0.79	2.43	0.65	2.46	0.73	2.78	0.82	0.46
3. โอกาสในการพัฒนาขีด ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.00	0.28	3.16	0.59	3.07	0.69	3.34	0.72	3.27	0.69	0.32
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.64	0.10	2.62	0.39	2.54	0.47	2.74	0.46	2.74	0.66	0.22
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.10	0.98	3.67	0.68	3.72	0.59	3.66	0.62	3.64	0.65	0.76
6. การบริหารที่เป็นธรรมและ เสมอภาค	3.00	0.94	3.39	0.59	3.42	0.55	3.38	0.52	3.32	0.73	0.87
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้ พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว	3.50	0.42	3.17	0.69	3.25	0.69	3.22	0.57	3.05	0.83	0.81
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.50	0.98	3.59	0.62	3.49	0.63	3.70	0.65	3.73	1.01	0.53
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	2.87	0.58	3.06	0.36	3.03	0.33	3.11	0.34	3.18	0.52	0.51

 $\alpha = 0.05$ 

F Sig. = 0.51



จากตารางที่ 4.16 นี้ พบว่า ค่า  $F$  ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.51 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ (0.05) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับค่าความเชื่อมั่น 95 % หรืออธิบายได้ว่า ความแตกต่างกันของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่ได้มีผลมาจากความแตกต่างกันของอายุงาน

นั่นคือ สมมติฐานที่ว่า อายุงานที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน ได้ถูกปฏิเสธ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการศึกษาแต่ละองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันของพนักงานอาจจะไม่มีผลหรือไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ทั้งนี้เพราะค่า  $F$  ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้

สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ได้แก่ สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่า  $F$  เท่ากับ 0.46 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีค่า  $F$  เท่ากับ 0.32 ความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.22 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีค่า  $F$  เท่ากับ 0.76 การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีค่า  $F$  เท่ากับ 0.87 ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว มีค่า  $F$  เท่ากับ 0.81 และความภูมิใจในองค์กร มีค่า  $F$  เท่ากับ 0.53 ซึ่งมีค่า  $F$  มากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น ดังนั้น อายุงานที่แตกต่างกันของพนักงานจึงไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.17

แสดงความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน				ค่า F-Test (Sig)
	ปฏิบัติการ		บริหาร		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	2.39	0.67	2.52	0.71	0.39
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.49	0.75	2.39	0.73	0.56
3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.14	0.64	3.59	0.70	0.00
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.64	0.44	2.69	0.60	0.59
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.70	0.65	3.46	0.52	0.11
6. การบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค	3.41	0.57	3.19	0.57	0.08
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว	3.24	0.67	2.94	0.57	0.05
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.61	0.65	3.54	0.84	0.62
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.08	0.36	3.04	0.42	0.66

$$\alpha = 0.05 \quad F \text{ Sig.} = 0.66$$

จากตารางที่ 4.17 นี้ พบว่า ค่า F ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.66 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ (0.05) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณระดับค่าความเชื่อมั่น 95%



หรืออธิบายได้ว่า ความแตกต่างกันของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่ได้มีผลมาจากระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

นั่นคือ สมมติฐานที่ว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน ได้ถูกปฏิเสธ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการศึกษาองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ค่า  $F$  ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ โดยพนักงานที่อยู่ในระดับบริหารจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้สูงกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการ

สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและ ช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ค่า  $F$  ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ดังนั้น ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานจึงอาจจะมีผลหรือไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านนี้

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่เหลือ พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานไม่ได้มีผลต่อความแตกต่างกันในคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพิจารณาได้จาก ค่า  $F$  ที่คำนวณได้ของแต่ละด้านมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ดังนี้ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ค่า  $F$  เท่ากับ 0.39 ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ค่า  $F$  เท่ากับ 0.56 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ค่า  $F$  เท่ากับ 0.59 ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ค่า  $F$  เท่ากับ 0.11 ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีค่า  $F$  เท่ากับ 0.08 และด้านความภูมิใจในองค์กร ค่า  $F$  เท่ากับ 0.62

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง " คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง " สรุปได้  
ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญบางประการของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อความเหมือนหรือความแตกต่างกันของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### สมมติฐานการศึกษาวิจัย

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลบางประการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และ ระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างของพนักงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง มีผล ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

#### ตัวอย่างประชากร

ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างพนักงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่งทั้งหมด 589 คน โดยใช้ระดับตำแหน่งงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม ประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการเท่ากับ 517 คน กลุ่มพนักงานระดับบริหารเท่ากับ 72 คน และสุ่มตัวอย่างร้อยละ 35 จากแต่ละกลุ่ม ซึ่งทำให้ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 180 คน และจากระดับบริหารจำนวน 25 คน รวมทั้งหมดจำนวน 205 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามที่มีอยู่เดิม และสร้างขึ้นเองบางส่วน ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นคำถามชนิดให้เลือกตอบในลักษณะของการประเมินค่าจาก 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale เพียง 1 ระดับ



แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นนี้ ได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับพนักงานที่มีลักษณะเหมือนตัวอย่างประชากรจำนวน 10 คน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปใช้กับตัวอย่างประชากร จำนวน 220 คน ได้รับคืน 192 ชุด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 87.27 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 สัปดาห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล คำนวณเป็นร้อยละ
2. การหาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยการคำนวณหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง และต่ำ
3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยค่าเอฟ (F - Test) แล้วเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

## 5.1 สรุปผลการศึกษวิจัย

### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งนี้

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี สูงสุด และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี น้อยที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด ซึ่งเป็นพนักงานที่ อายุงานระหว่าง 1-3 ปี มากที่สุด อายุงานระหว่าง 3.1-6 ปี และ 6.1-10 ปี จำนวนเท่า ๆ กัน และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด ด้านระดับตำแหน่งงานเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการมากกว่าพนักงานระดับบริหาร

### 5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งนี้

จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน แห่งนี้อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกออกเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านพบว่า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านสถานที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับต่ำ ส่วนในด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง

K30209

## ศูนย์บรรณสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

จากการจัดลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน อยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานลำดับสุดท้าย คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง รองลงมาคือ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย และด้านความก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ

### 5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน และการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร เอกชนแห่งนี้

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า

5.1.3.1 เพศที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน แต่จากผลการศึกษาระบุให้เห็นว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันอาจจะไม่มีผลหรือไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พบว่า พนักงานเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้สูงกว่าพนักงานชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3.2 อายุที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน แต่จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พนักงานอายุ 35 ปีขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ต่ำกว่า พนักงานในระดับอายุ อื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน แต่จากผลการศึกษา พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน



เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ของพนักงานไม่ได้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุก ๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน แต่จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3.5 อายุงานที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน แต่จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า อายุงานที่แตกต่างกัน ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน พบว่าด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง อาจจะแตกต่างหรือไม่แตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากอายุงานที่แตกต่างกัน ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3.6 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน พบว่า พนักงานในระดับบริหารจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว อาจจะมีผลแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ยังพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## 5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

5.2.1 พนักงานที่เป็นตัวอย่างประชากรขององค์กรเอกชนแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.10) อธิบายได้ว่า พนักงานในองค์กรเอกชนแห่งนี้มีความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการดำเนินชีวิตอันนำไปสู่ความมีคุณค่าของชีวิตเพียงเล็กน้อยซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจน้อยในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน และสภาพที่ทำงาน (ตารางที่ 4.2 และ 4.3) ซึ่งอาจเป็นผลมาจากในภาวะปัจจุบันที่ประเทศกำลังประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนโดยทั่วไป องค์กรเอกชนแห่งนี้จึงได้รับผลกระทบจากปัญหา ดังกล่าวด้วยเช่นกัน ซึ่งทำให้องค์กรนี้จำเป็นต้องปรับตัวและนำนโยบายด้านเงินเดือนและผลตอบแทนที่ให้กับพนักงานมาใช้ โดยการปรับลดระดับเงินเดือนของพนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปในลักษณะอัตราก้าวหน้า ในขณะที่ต้องทำงานในปริมาณเท่าเดิม นโยบายนี้จึง ทำให้พนักงานที่ถูกปรับลดเงินเดือนมีรายได้ลดลง และส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายที่ใช้อยู่เป็นประจำ จึงมีความรู้สึกได้ว่ารายได้และผลตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ นอกจากนี้ ในองค์กรแห่งนี้ ระดับเงินเดือนที่ต้งขึ้นหรือปรับเปลี่ยนให้กับพนักงาน ยังไม่เป็นระบบหรือมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้น พนักงานจึงมีความรู้สึกที่ได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมทั้งภายในองค์กรและเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น อีกทั้งสภาพที่ทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้พื้นที่ภายในอาคารสำนักงานมีอยู่อย่างจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่ทั้งหมด ทำให้เกิดความแออัดและไม่เป็นสัดส่วน ตลอดจนด้านความปลอดภัยในการทำงานที่พนักงานเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย เป็นผลมาจากการขาดความพร้อม หรือการเตรียมการที่จะป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งจากความประมาทของพนักงานหรือในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในอาคาร ดังนั้น จึงก่อให้เกิดความ ไม่พึงพอใจในการทำงานได้

จากการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการทำงานในขณะนี้ได้รับความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานตลอดจนโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถอยู่ในระดับปานกลางซึ่งอาจเป็นผลมาจากตัวอย่างประชากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 88.5) ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือนโยบายที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ จึงทำให้โอกาสที่จะได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำมีน้อย นอกจากนี้ ตัวอย่างประชากรส่วนใหญ่ยังมีอายุอยู่ในช่วง 25-30 ปี (ร้อยละ 52.1) และยังมีอายุน้อยเช่นกัน คือ อยู่ในช่วง 1-3 ปี (ร้อยละ 38.5) ซึ่งอาจจะสาเหตุที่ทำให้ยังไม่เห็นความสำคัญหรือความน่าสนใจของงานที่ตนเองทำอยู่อย่างชัดเจน และเป็นผลให้รู้สึกทำงานไปเฉพาะวัน ๆ หนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้ในหน่วยงานต่าง ๆ การสนับสนุนด้านการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานยังคงมีน้อย อีกทั้งโอกาสในการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นก็ยังมีน้อยด้วย จึงอาจเป็นเหตุผลให้พนักงานมองไม่เห็นความก้าวหน้าในการทำงานที่จะเกิดจากการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับงานที่ทำ เท่าที่ควรจะเป็น จึงทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่า การทำงานของตนไม่ถือให้เกิดคุณค่าแห่งชีวิต



เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะการทำงานที่มีความผูกพันกันในระดับสูง (ตารางที่ 4.6) ซึ่งอาจจะเป็นผล มาจากการบริหารงาน ขององค์กรนี้ มีลักษณะเป็นแบบครอบครัว ที่สร้างรูปแบบการอยู่ร่วมกันของคนในหน่วยงานเป็นแบบพี่น้อง จึงทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความ แดกแยกของคนภายในหน่วยงานมีน้อย ซึ่งสามารถส่ง ผลให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่า การทำงานได้สร้างให้เกิดคุณค่าแห่งชีวิตขึ้นมา เพราะการทำงานที่ได้คุณภาพ และ ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานได้นั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาคของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างนี้ จะพบว่า อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (ตารางที่ 4.7) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างพี่น้อง และมีความเป็นกันเอง อีกทั้งเพื่อนร่วมงานยังม ีความผูกพันที่ดีต่อกัน ดังนั้น ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาจึงต้องทำอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อรักษาบรรยากาศของการทำงานที่ดีไว้ เพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกว่าตนถูกเอาเปรียบ หรือมีการเลือกที่รักมักที่ชังเกิดขึ้น และการที่พนักงานได้รับอิสระในการควบคุมพฤติกรรมของตนเองนั้น ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีอิสระในทางความคิด ไม่ต้องหวาดระแวง หรือถูกควบคุมให้อยู่ในกรอบที่ กำหนดไว้ตลอดเวลา ส่งผลให้พนักงานสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นของตนกับผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งมีผลให้ พนักงานดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการใช้เวลาไปกับการทำงาน และเพื่อการพักผ่อน หรือการมีความเป็นส่วนตัวนั้น อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มตัวอย่างนี้ ยังไม่ พึงพอใจต่อปริมาณงานที่ตนได้รับมอบหมาย อาจจะรู้สึกว่าปริมาณงานมีมากเกินไป แต่ด้วยลักษณะของ ประชากรกลุ่มนี้ที่ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี ซึ่งอาจจะมีความกังวลทางด้านความรับผิดชอบที่ยัง ไม่สูงพอ ประกอบกับนโยบายขององค์กรที่ไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับพนักงาน ดังนั้น ถึงแม้จะมีปริมาณ งานที่ต้องทำมากก็ตาม การที่พนักงานจะทำงานล่วงเวลา หรือนำงานกลับไปทำที่บ้านหรือในวันหยุดต่อจึง มีน้อย จึงทำให้พนักงานรู้สึกต้องการที่จะทำงานในเวลาที่กำหนดไว้เท่านั้น และพยายามใช้สิทธิในการลา พักผ่อน หรือทำธุระส่วนตัวกันอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลา ที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัวเท่าที่ควรจะเป็น

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความภูมิใจในองค์กร จะพบว่าอยู่ในระดับสูง ซึ่ง อาจจะเป็นผลมาจากความมีชื่อเสียงขององค์กรซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับของคนภายนอกที่มีการเติบโตด้วยดี ตลอดมา โดยสามารถแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงของรายได้และหน้าที่การงาน และเป็นที่ต้องการของคน ภายนอกที่จะพยายามเข้ามาทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ดังนั้น ด้วยความรู้สึกที่ได้เป็นที่ยอมรับของคนภายนอก จึงทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรแห่งนี้ ส่งผลให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมี ความสุข และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงตามไปด้วย



5.2.2 จากข้อค้นพบที่ว่า พนักงานเพศหญิงที่เป็นตัวอย่างประชากร จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานสูงกว่าพนักงานเพศชาย ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 78.1) และโดยทั่วไปเพศหญิงมักจะทำให้ความไว้วางใจและคุ้นเคยกับเพศหญิงด้วยกัน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือ หรือปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน มากกว่าเพศชาย ดังนั้น เพศหญิงจึงอาจจะเกิดความผูกพันระหว่างกันมากกว่าเพศชาย ซึ่งมักจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งอาจจะเป็นส่วนที่ทำให้เพศชายต้องการให้ความช่วยเหลือ หรือได้รับความช่วยเหลือ หรือมีโอกาที่จะได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้น้อยกว่าเพศหญิง

เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างของอายุพนักงานที่เป็นตัวอย่างประชากรแล้ว จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจาก ด้วยวุฒิที่ได้ผ่าน หรือมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า น่าจะทำให้มีมุมมองในการทำงานได้กว้างกว่า โอกาสที่จะได้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงมีมากขึ้นตามไปด้วย ประกอบกับ นโยบายขององค์กรในการพัฒนาบุคลากรมักให้ความสำคัญกับพนักงานในระดับบริหาร ซึ่งส่วนใหญ่จะมีอายุ 35 ปีขึ้นไป ให้ได้รับการสนับสนุนในด้านการเพิ่มพูนความรู้ โดยได้รับการอบรม หรือสัมมนาต่าง ๆ มากกว่า ดังนั้น จึงทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงตามไปด้วย

แต่สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ผลการวิจัยยังพบว่า พนักงานที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ต่ำกว่าพนักงานในช่วงอายุอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานในกลุ่มอายุ 35 ปีขึ้นไปนี้ ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามักให้ความเคารพและนับถือ ดังนั้น โอกาสที่จะได้สร้างความคุ้นเคย ความผูกพัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กับผู้บังคับบัญชาจึงมีน้อยลง

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้สูงกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ อาจพิจารณาได้ว่า การได้รับความรู้ทางวิชาการที่มากกว่า จะทำให้มีโอกาที่จะได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรืองานที่ต้องการความรู้ นอกเหนือจากความรู้จากการปฏิบัติงานทั่วไปมากกว่า ดังนั้น จึงมีโอกาที่จะได้แสดงความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ จึงอาจจะนำไปสู่การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามากขึ้นด้วย

ในขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาด้านระดับตำแหน่งงาน ผลการวิจัยจะพบว่า พนักงานในระดับบริหารจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ อาจจะอธิบายได้ว่า พนักงานระดับบริหารจะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการวางนโยบายการบริหาร และรับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงมาวางแผนหรือสั่งการเพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป ดังนั้น โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ ความสามารถ หรือได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญที่จะทำให้สามารถจะเพิ่มพูน



ความรู้ความสามารถของตน ประกอบกับสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้บริหารระดับสูง ได้มากกว่า

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ แม้ว่าจะไม่ตรงตามที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ก่อนทำการวิจัย ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะปัญหาทางด้านตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัย อาจจะมีใช้ตัวแปรที่สามารถจำแนก เพื่อศึกษาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ผู้วิจัยจึงต้องการจะเสนอแนะเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย สำหรับผู้ที่สนใจในโอกาสต่อไป ดังนี้

5.3.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่ภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ อยู่ในภาวะตกต่ำ ซึ่งถือได้ว่าเป็นภาวะที่ไม่ปกติที่ได้ส่งผลกระทบต่อทุกองค์การไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม และย่อมส่งผลกระทบต่อนโยบายการบริหารงานของแต่ละองค์การ เพื่อให้สามารถปรับตัวและอยู่รอดต่อไปได้ ซึ่งทำให้ในช่วงเวลานี้แต่ละองค์การจึงได้พยายามออกนโยบายที่จะลดค่าใช้จ่ายภายในองค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยนโยบายที่องค์การเอกชนส่วนใหญ่ได้นำมาใช้คือการปรับลดอัตราเงินเดือนของพนักงาน ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อรายได้และค่าใช้จ่ายของพนักงานที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย นอกจากนี้ นโยบายในการลดค่าใช้จ่ายนี้ย่อมส่งผลไปถึงการลดงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เพิ่มเติม การลดค่าใช้จ่ายในด้านการรักษาความปลอดภัย หรือการตัดงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนาต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้น ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ในครั้งนี้จึงอาจจะแสดงผลที่ได้ต่ำกว่าผลที่ควรจะเป็น ทั้งนี้ หากผู้ที่ต้องการจะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานสำหรับองค์การใดองค์การหนึ่งในช่วงระยะเวลานี้ หรือ ในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ ควรจะนำตัวแปรด้านเศรษฐกิจมาเป็นเงื่อนไขสำคัญในการศึกษาวิจัยร่วมด้วย เพื่อสามารถจะใช้ผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลพิจารณาในช่วงภาวะปกติได้ต่อไป

5.3.2 ตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการศึกษาไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในองค์ประกอบของตัวแปร แต่ในความแตกต่างขององค์ประกอบเหล่านี้ทำให้มีผลต่อความแตกต่างในคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การแห่งนี้ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะพนักงานแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันในองค์ประกอบ ตัวแปรเหล่านี้ต่างก็ทำงานอยู่ภายใต้องค์การที่มีนโยบายการบริหารเดียวกัน อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน มีระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ระบบการบริหาร ฯลฯ เหมือนๆ กัน ดังนั้น องค์ประกอบของตัวแปรเหล่านี้ ซึ่งนำมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จึงอาจจะไม่สามารถแสดงความแตกต่างกันของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละคนได้ ทั้งนี้ หากผู้ที่ต้องการที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานสำหรับองค์การใดองค์การหนึ่งๆ เพิ่มเติม ควรจะนำตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา การรับรู้ต่อนโยบายการ

บริหารงาน ขนาดและความสำคัญของหน่วยงานภายใต้สังกัดการ เป็นต้น ซึ่งจะสามารถจำแนกความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ชัดเจนขึ้น

5.3.3 เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถเป็นตัวบ่งชี้ความสุข ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน รวมถึง ประสิทธิภาพขององค์กร และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้ ดังนั้น การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ควรจะให้ความสำคัญในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับตัวบ่งชี้ดังกล่าวข้างต้นด้วย ทั้งนี้เพื่อจะสามารถใช้เป็นข้อมูลในการแสดงให้องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ สำหรับการนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้ในที่สุด

5.3.4 โดยทั่วไปการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานหรือลูกจ้างในองค์กรใด ๆ นั้น ยังไม่มีมาตรฐานการวิเคราะห์ที่ชัดเจนและแน่นอน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยแต่ละครั้งจะเป็นการกำหนดค่าหรือมาตรฐานที่ใช้วิเคราะห์ขึ้นมาเอง ดังนั้น ในการศึกษาเรื่องนี้ต่อไปจึงควรศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมภายนอก ขนาดองค์กร และลักษณะการประกอบกิจการที่คล้ายหรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้สามารถบอกระดับและความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5.3.5 เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้การกำหนดค่าคะแนนเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียง 3 ระดับ คือระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับค่อนข้างต่ำ ระดับปานกลาง ระดับค่อนข้างสูง และระดับสูง เพื่อให้สามารถใช้เป็นการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น





## แบบสอบถาม

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

วันที่ 14 ธันวาคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยภาคนิพนธ์ เรื่อง " คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง " โดย นางสาวจิรากร ยิ้มเนียม ตามหลักสูตรบริหารมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ผลวิจัยที่ได้รับจะมีลักษณะเป็นภาพรวม และจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเพียงอย่างเดียว หากได้มีวัตถุประสงค์แอบแฝงเป็นอย่างไรแต่ประการใด

ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดกรอกแบบสอบถามโดยอิสระตามความคิดเป็นที่จริงของท่าน ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับ และใช้เป็นประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

( นางสาวจิรากร ยิ้มเนียม )



## แบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ..... ชาย ..... หญิง
2. อายุ ..... น้อยกว่า 25 ปี ..... 25 - 30 ปี  
 ..... 31 - 35 ปี ..... 35 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส ..... โสด ..... สมรสแล้ว
4. วุฒิก่อนการศึกษาระดับสูงสุด ..... ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ..... ปริญญาตรี  
 ..... สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระยะเวลาที่ท่านทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ทั้งหมด  
 ..... น้อยกว่า 1 ปี ..... 1 - 3 ปี  
 ..... 3.1 - 6 ปี ..... 6.1 - 10 ปี  
 ..... มากกว่า 10 ปี
6. ระดับตำแหน่ง ..... ปฏิบัติการ  
 ..... ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก หรือเทียบเท่า  
 ..... ผู้จัดการแผนก หรือเทียบเท่า  
 ..... ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย หรือเทียบเท่า  
 ..... ผู้จัดการฝ่าย หรือเทียบเท่า  
 ..... อื่น ๆ โปรดระบุ.....

## ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรุณาแสดงเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	<b>รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน</b>						
1	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอและช่วยให้ท่านมีความ เป็นอยู่ในชีวิตประจำวันดีเป็นที่น่าพอใจ						<input type="checkbox"/>
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากบริษัทของท่านเท่าเทียมกับค่าตอบแทน ของเพื่อนร่วมอาชีพที่ทำงานในบริษัทอื่น						<input type="checkbox"/>
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับ จากงานของท่านกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กันภายในบริษัทของท่าน						<input type="checkbox"/>
4	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/>
	<b>สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย</b>						
5	หน่วยงานของท่านสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนอับชื้น ไม่มี สภาพซำรดหุดโทรม อันจะก่อให้เกิดอันตรายได้						<input type="checkbox"/>
6	หน่วยของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางของเครื่องใช้อย่างมี ระเบียบ ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย						<input type="checkbox"/>
7	หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมแซมของใช้ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้ได้เสมอ						<input type="checkbox"/>
8	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการ หรือระเบียบที่ ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ หรือวินาศภัยต่าง ๆ						<input type="checkbox"/>
9	หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่เป็นสัดส่วนเฉพาะเหมาะสมสำหรับ ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำผู้ร่วมงาน						<input type="checkbox"/>
	<b>โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ</b>						
10	งานที่ท่านทำไม่ได้เพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์เลย						<input type="checkbox"/>
11	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
12	งานในหน้าที่ช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						<input type="checkbox"/>
13	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทาย น่าสนใจ และมีความสำคัญ						<input type="checkbox"/>
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านยังไม่เปิดโอกาส หรือให้การยอมรับท่านที่จะได้ ใช้ความคิดและนำเอาประสบการณ์ในการทำงานมาใช้มากนัก						<input type="checkbox"/>



ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	<b>ความก้าวหน้า</b>						
15	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น						<input type="checkbox"/>
16	การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่านเป็นไปได้ยาก						<input type="checkbox"/>
17	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือเข้าร่วมการประชุม สัมมนาต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
18	ชีวิตหน้าที่การงานของท่านจะดีกว่านี้ หากท่านมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม ได้รับการศึกษาต่อเพิ่มเติม หรือได้รับการสอนชี้แนะถึงวิธีการทำงานมากกว่าที่เป็นอยู่						<input type="checkbox"/>
19	การทำงานอยู่กับหน่วยงานแห่งนี้ จะทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น						<input type="checkbox"/>
20	หากท่านมีโอกาสโอนย้ายไปทำงานยังหน่วยงานอื่น ชีวิตการทำงานของท่านจะได้รับความก้าวหน้ามากกว่านี้						<input type="checkbox"/>
21	การทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านไม่ค่อยแน่ใจว่าจะถูกกลั่นแกล้ง โดยท่านอาจจะถูกโยกย้าย หรือถูกให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม						<input type="checkbox"/>
	<b>ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน</b>						
22	ท่านมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้						<input type="checkbox"/>
23	งานของท่านเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน						<input type="checkbox"/>
24	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง						<input type="checkbox"/>
25	หน่วยงานของท่านมีการแบ่งแยก แบ่งพรรค แบ่งพวก						<input type="checkbox"/>
26	เมื่อเพื่อนร่วมงานบางคนประสบปัญหา เพื่อน ๆ ในหน่วยงานมักจะให้ความช่วยเหลือกันเสมอ						<input type="checkbox"/>
	<b>การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค</b>						
27	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน						<input type="checkbox"/>
28	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน						<input type="checkbox"/>
29	การพิจารณาปรับเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา มิได้พิจารณาจากความสามารถในการทำงาน						<input type="checkbox"/>

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็น					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
30	ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชามากเกินไปเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน						<input type="checkbox"/>
31	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเอง						<input type="checkbox"/>
32	ผู้บังคับบัญชามากไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขัดแย้งกับตนเอง						<input type="checkbox"/>
	<b>ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว</b>						
33	ท่านต้องทำงานล่วงเวลาเสมอ เนื่องจากมีปริมาณงานมาก						<input type="checkbox"/>
34	บ่อยครั้งมากที่ท่านต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน หรือต้องมาทำงานในวันหยุด						<input type="checkbox"/>
35	งานที่ท่านทำอยู่ ไม่ได้รัดตัวจนเกินไป ท่านสามารถที่จะลงงานเพื่อการพักผ่อน หรือทำธุระส่วนตัวได้อย่างสะดวก						<input type="checkbox"/>
36	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน						<input type="checkbox"/>
37	ท่านพอใจต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย						<input type="checkbox"/>
	<b>ความภูมิใจในองค์กร</b>						
38	บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับ						<input type="checkbox"/>
39	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน ในบริษัทแห่งนี้						<input type="checkbox"/>
40	ท่านไม่ต้องการให้ใคร ๆ ทราบว่าท่านทำงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้						<input type="checkbox"/>
41	ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่จะทำงานอย่างทุ่มเท เพราะท่านทำงานในบริษัทแห่งนี้เพื่อต้องการเงินเดือนเท่านั้น						<input type="checkbox"/>
42	ถ้าเพื่อน ๆ หรือน้อง ๆ ของท่านมาขอคำแนะนำในเรื่องการประกอบอาชีพ ท่านไม่อยากจะแนะนำให้ทำงานกับบริษัทแห่งนี้						<input type="checkbox"/>



## บรรณานุกรม

### หนังสือและบทความในหนังสือ

- จำเนียร จวงตระกูล, การบริหารงานคือการบริหารคน : กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- ทวีศรี กรีทอง, " ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล  
วิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข " วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ประไพพร สิงหเดช, " การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรม  
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ศึกษากรณีข้าราชการคุมประพฤติ " วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- เพ็ญศรี วายวานนท์, การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพมหานคร : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ.  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.
- สุทิน สายสงวน, " การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ " วิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัย คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- สุจินดา อ่อนแก้ว, " คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในสภามหาวิทยาลัยทวารวดี " วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
- อภิชัย ศรีเมือง, " คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช "  
สารนิพนธ์มหาวิทยาลัย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

### Books

- Schermerhorn, John R.JR., Management. Fifth Edition. John Wiley & Sons, Inc., 1996.
- Skrovan Daniel, J., Quality of Work Life: Perspective for Business and The Public Sector,  
United States of America: Addison-Wesley Publishing Company, Inc, 1983.

**ประวัติผู้เขียน**

- ชื่อ** นางสาวจิรากร ยิ้มเนียม
- วันเดือนปีเกิด** 20 ธันวาคม 2509
- ประวัติการศึกษา** ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ที่อยู่ปัจจุบัน** เลขที่ 89/111 หมู่ที่ 2 ถนนบางนา-ตราด ตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540
- ประสบการณ์หรือตำแหน่งที่สำคัญจากอดีต - ปัจจุบัน**  
2531 - ปัจจุบัน ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้จัดการ  
ห้างหุ้นส่วนจำกัด จีริกร