

ความเชื่ออำนาจภายในตนและความผูกพันต่อองค์กรกับ
คุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิตในโรงงานเฟอร์นิเจอร์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ

พฤษภาคม 2554

ความเชื่ออำนาจภายในตนและความผูกพันต่อองค์กรกับ
คุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิตในโรงงานเฟอร์นิเจอร์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ

พฤษภาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเชื่ออำนาจภายในตนและความผูกพันต่อองค์กรกับ
คุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิตในโรงงานเฟอร์นิเจอร์



บทคัดย่อ
ของ
ปรมาภรณ์ รุ่งแสงอโณทัย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ

พฤษภาคม 2554

ปรมาภรณ์ รุ่งแสงอโณทัย. (2554). ความเชื่ออำนาจภายในตนและความผูกพันต่อองค์กรกับ
คุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิตในโรงงานเฟอร์นิเจอร์. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิณี สิทธิศิริอรุณ.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ(1)ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิต (2)เพื่อ
เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิต โดยจำแนกตามตัวแปรชีวิตสังคม ความเชื่อ
อำนาจภายในตน และความผูกพันต่อองค์กร (3)เพื่อหาปัจจัยในการทำนายคุณภาพชีวิตโดยรวม
และรายด้าน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายการผลิตซึ่งกำลังปฏิบัติงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์บริษัท
ล๊อคเวธ จำกัด (มหาชน) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล แบบ
วัดคุณภาพชีวิต แบบวัดความเชื่อมั่นอำนาจภายในตน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร สถิติ
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานคือ t-test F-test การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวม และรายด้านไม่
แตกต่างกัน
2. พนักงานฝ่ายผลิตเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์
ในครอบครัว และด้านการพัฒนาจิตใจ ดีกว่าพนักงานฝ่ายผลิตเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01
3. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสมรสแล้วมีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวดีกว่า
พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านไม่
แตกต่างกัน
5. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง
กัน
6. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมและ
รายด้านไม่แตกต่างกัน
7. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพ
ชีวิตด้านสุขภาพ และด้านการพัฒนาจิตใจ ดีกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง
8. ความเชื่ออำนาจภายในตน สามารถทำนายคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและ
สิ่งแวดล้อมได้ร้อยละ 3
9. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจได้
ร้อยละ 3

INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND ORGANIZATION COMMITMENT
TO QUALITY OF LIFE OF PRODUCTION EMPLOYEES IN FURNITURE FACTORY



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University

May 2011

Poramaporn Roongsanganotai. (2011). *Internal Locus of Control and Organization Commitment to Quality of life of Production employees' in Furniture Factory*. Master's Project, M.Ed. (Development Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Asst.Prof. Shuttawwee Sitthshirhaatthha

The purposes of the present study were to study production employees' quality of life level, to compare production employees' quality of life according to bio-social, internal locus of control and organization commitment variables, and to investigate the predictor variables in predicting production employees' quality of life.

The sample comprised 233 production employees who working in furniture factory. The instruments used in this study were questionnaires on bio-social characteristics, internal locus of control, organization commitment and quality of life measures. In order to test hypotheses, t-test, F-test, Multiple Regression Analysis were performed using SPSS.

The findings were summarized as follows:

1. Production employees with differnt age had no different level of quality of life.
2. Female had a higher level of family relationship, mind development and quality of life significantly than male at .01 level.
3. Production employees who had married had a higher level of family relationship significantly than those who had single at .05 level.
4. Production employees with differnt educational level had no different level of quality of life.
5. Production employees with differnt incom had no different level of quality of life.
6. Production employees with differnt level of internal locus of control had no different level of quality of life.
7. Production employees who had a lower level of organization commitment had a higher level of healthy, mind development and quality of life significantly than those who had a higher level of organization commitment at .05 level.
8. Internal locus of control contributed significantly to the prediction of a production employee's housing and environment. 3 % of variance of a production employee's housing and environment was accounted for by the variance of internal locus of control.

9. Organization commitment contributed significantly to the prediction of a production employee's mind development. 3 % of variance of a production employee's mind development was accounted for by the variance of organization commitment.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวิณี สิทธิศิริอรุณ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ให้ความรู้ ตลอดจนช่วยเหลือที่แนะนำข้อบกพร่องต่างๆอันเป็นประโยชน์จึงทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณที่ได้รับความกรุณาจากท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส และรองศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์ วาจา ที่ได้กรุณาสละเวลาเป็นกรรมการสอบเค้าโครงสารนิพนธ์ และได้ให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์แก่สารนิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ประณต เค้าฉิม และรองศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์ วาจา ที่ได้กรุณาสละเวลาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ และได้ให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์แก่สารนิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการฝ่ายการผลิต บริษัท ล็อกเว็ท จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี รวมทั้งขอขอบพระคุณพนักงานฝ่ายการผลิตของบริษัทที่ได้ให้ความเชื่อถือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่น้อง และผู้ร่วมงานของผู้วิจัยทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนและให้กำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อและสมาชิกในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจตลอดระยะเวลาที่ได้มาศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร รวมทั้งผู้ให้ความช่วยเหลืออีกหลายท่านที่มีได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้

ปรมาภรณ์ รุ่งแสงอโณทัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมุติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
คุณภาพชีวิต.....	9
ความหมาย.....	9
คุณภาพชีวิตของวัยผู้ใหญ่.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	12
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต.....	15
คุณภาพชีวิตของแรงงาน.....	28
การวัดคุณภาพชีวิต.....	31
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	43
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	64
สมมติฐานในการวิจัย.....	64
วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สรุปผลการวิจัย.....	66
การอภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก.....	80
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	92

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต.....	16
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	53
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน.....	54
4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุ.....	55
5 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ.....	56
6 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	57
7 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวกับสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	58
8 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
9 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านจำแนกตามฐานะทางเศรษฐกิจ.....	60
10 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านจำแนกตามความเชื่ออำนาจภายในตน...	61
11 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตโดยรวม และรายด้านจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร.....	62
12 ผลการทำนายคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านโดยใช้ตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตนและความผูกพันต่อองค์กร.....	63

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's hierarchy of needs: 1954).....	12
3 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับคุณภาพชีวิต.....	13
4 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตกับระดับคุณภาพชีวิต.....	14



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 10 ทุกแผนต่างก็ให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชาติ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งต้องได้รับการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพ สร้างความอยู่ดีมีสุข การสร้างคนทุกคนให้เป็นคนดี คนเก่ง พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม สามารถพึ่งพาตนเองได้ การพัฒนาคนในลักษณะองค์รวมภายใต้แนวความคิด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ

มนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำให้การบริหารองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมนุษย์เป็นผู้บริหารและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆให้กลายเป็นผลผลิตและบริการตามวัตถุประสงค์ขององค์การจนกระทั่งสามารถนำองค์การสู่ความสำเร็จ ซึ่งในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของมนุษย์ในทุกส่วนของโลก ทำให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์อันเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญที่สุดขององค์กรให้มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ความสำเร็จดังกล่าว นั้น เกิดได้จากความสามารถ ความรอบรู้ในงาน ความตั้งใจทุ่มเทและร่วมมือกันทำงานของพนักงานภายในองค์กร ทั้งหมดนี้ต้องมาจากการที่พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเกิดจากการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมในการทำงานดี มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพการงานดี เพื่อนร่วมงานดี ผลตอบแทนและสวัสดิการพอเพียง มีการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ และมีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง (ดร.สวณา พรพัฒน์กุล.2542: บทนำ)

อัจฉรา นวจินดาและชวีรัส ภิรมย์ธรรมศิริ.(2534: 225) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตของบุคคลว่าเป็นความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาวะแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคมอย่างเพียงพอ จนก่อให้เกิดความมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ส่วนของค์การอนามัยโลก (WHOQOL Group.1993: 9 - 13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ความพึงพอใจและการรับรู้สถานะของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคมโดยจะสัมพันธ์กับเป้าหมายและความคาดหวังของ

ตนเอง ภายใต้บริบทของวัฒนธรรม ค่านิยม มาตรฐานของสังคมและสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระบบบริการ สวัสดิการต่างๆ ตลอดจนการปกครองของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่

งานวิจัยที่พบความเกี่ยวข้องระหว่างคุณภาพชีวิตและปัจจัยทางด้านจิตใจ จากงานวิจัยของ นียดา ผุยเจริญ (2545: 76-77) ที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีคุณภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541:26; อ้างอิงจาก Eisenberger; & Others. 1990: 51-59) ได้พบว่า การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรได้ให้รายได้และสิ่งตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จะทำให้พนักงานมีความอดทนสาหะในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือ พนักงานจะรู้สึกว่าการได้สนับสนุนพวกเขาให้มีโอกาสก้าวหน้ามีความมั่นคงในอาชีพจะทำให้เขาเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น นอกจากนี้งานวิจัยของ กรรณิการ์ สุขขาริ (2548: 79) ที่พบว่าความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่เชื่อว่าการตั้งใจทำงาน มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และศึกษาความรู้ใหม่ๆ จะสามารถนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น จึงทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง เป็นที่ยอมรับของหัวหน้า มีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าสาเหตุที่ประสบความสำเร็จเป็นเพราะความพยายามและความสามารถของตนเอง แต่ถ้าหากไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก็เป็นเพราะตนเองขาดความพยายามและตนเองขาดความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปุ่นภัท ตุลยะเสถียร; 2550: 64-83) ที่กล่าวว่าคนที่มีความเชื่อความสำเร็จมาจากความสามารถของตนและสามารถควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้ จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ จะเป็นผลให้บุคคลมีความสุขและมีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถนั่นก็คือคุณภาพชีวิตซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญแก่พนักงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้คนในองค์กร มีความกระตือรือร้นและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างความเชื่ออำนาจภายในตน ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิต จะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต เป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิต
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิต เมื่อจำแนกตามตัวแปรชีวิตสังคม ความเชื่ออำนาจภายในตน ความผูกพันต่อองค์กร
3. ทำนายคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิตและนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน
2. ตรวจสอบว่าความเชื่ออำนาจภายในตน ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานหรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายการผลิตซึ่งกำลังปฏิบัติงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์ของบริษัท ล็อกเวธ จำกัด (มหาชน) จำนวน 419 คน ในปี พ.ศ.2554

กลุ่มตัวอย่าง

พนักงานฝ่ายการผลิตซึ่งกำลังปฏิบัติงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์บริษัท ล็อกเวธ จำกัด (มหาชน) ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 จำนวน 217 คน (Krejcie; & Morgan, 1970: 607-610) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยแจกแบบวัด จำนวนทั้งหมด 250 ฉบับ โดยขอให้บริษัทแจกแบบวัดแก่พนักงานฝ่ายการผลิต ที่ครอบคลุมทั้งเพศชาย เพศหญิง และทุกระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบวัดพบว่ามีแบบวัดฉบับสมบูรณ์จำนวน 233 ฉบับ

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. อายุ
 - 1.1 อายุ 20 – 39 ปี
 - 1.2 อายุ 40 – 59 ปี
2. เพศ
 - 2.1 เพศชาย
 - 2.2 เพศหญิง
3. สถานภาพสมรส
 - 3.1 สมรส
 - 3.2 โสด
 - 3.3 หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา
 - 4.1 ประถมศึกษา
 - 4.2 มัธยมศึกษาตอนต้น
 - 4.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช หรือเทียบเท่า
 - 4.4 อนุปริญญา หรือปวส หรือเทียบเท่า
 - 4.5 ปริญญาตรีขึ้นไป
5. สู่ทางเศรษฐกิจ
 - 5.1 รายได้ไม่พอกับรายจ่าย
 - 5.2 รายได้พอดีกับรายจ่าย
 - 5.3 รายได้มากกว่ารายจ่าย
6. ความเชื่ออำนาจภายในตน
 - 6.1 ความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ
 - 6.2 ความเชื่ออำนาจภายในตนสูง
7. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 7.1 ความผูกพันต่อองค์กรสูง
 - 7.2 ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ตัวแปรตาม (Independent Variables) คือ

1. คุณภาพชีวิต ประกอบด้วย
 - ด้านสุขภาพ
 - ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม
 - ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว
 - ด้านการพัฒนาจิตใจของแรงงาน

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. ความเชื่ออำนาจภายในตน (Internal Locus of Control)

ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เชื่อว่าสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากการกระทำของตนเอง โดยเป็นผู้ที่ควบคุมการกระทำและยอมรับผลที่เกิดขึ้นกับตนได้ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลร้าย

ในการวัดความเชื่ออำนาจภายในตน ผู้วิจัยใช้แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตนของ เรวัตินทรเทียง (2548: 119-120) มาตรฐานนี้มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าถือว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงกว่าผู้ที่ได้ต่ำกว่า

2. ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment)

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปด้วยความจงรักภักดี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความเชื่อถือและรู้สึกดีต่อองค์การ ปรารถนาจะทำสิ่งดีๆเพื่อองค์การ

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การในการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ โดยคำนึงถึงการลงทุน การสะสม การทุ่มเทที่ได้ยุติให้กับองค์การ การละทิ้งองค์การไป อาจทำให้เกิดการสูญเสียผลประโยชน์

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การ รู้สึกว่าเป็น ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์การตลอดไปเพราะนั่นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

ในการวัดความผูกพันต่อองค์การผู้วิจัยแปลและปรับปรุงจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ อัลเลนและมีเยอร์ (Dunham, Grube; & Castaneda. 1994: 375; อ้างอิงจาก Allen; & Meyer. 1990) แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริง” ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าถือว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3. คุณภาพชีวิต (Quality of life)

คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ความเป็นอยู่ที่ดี ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ การได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายรวมของชีวิต ภาพรวมสถานการณ์ต่างๆของชีวิต ความสุขโดยทั่วไป ความสมดุลระหว่างความคาดหวังและการได้รับการตอบสนอง และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างเพียงพอให้เกิดการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี

1. คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ หมายถึง สภาพการที่แรงงาน เมื่อเกิดการเจ็บป่วยแล้วได้รับการดูแลอย่างถูกต้อง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงโดยไม่เคยเจ็บป่วยด้วยโรคร้ายแรงภายใน 3 เดือนที่ผ่านมา ได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รู้จักที่จะส่งเสริมสุขภาพของตนเองให้มีสุขภาพดี โดยได้รับสารอาหารที่เพียงพอแก่ร่างกาย ไม่รับประทานอาหารสุกๆดิบๆ รับประทานอาหารที่มีเครื่องหมาย อย.รับรอง มีการวางแผนครอบครัวและมีความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์

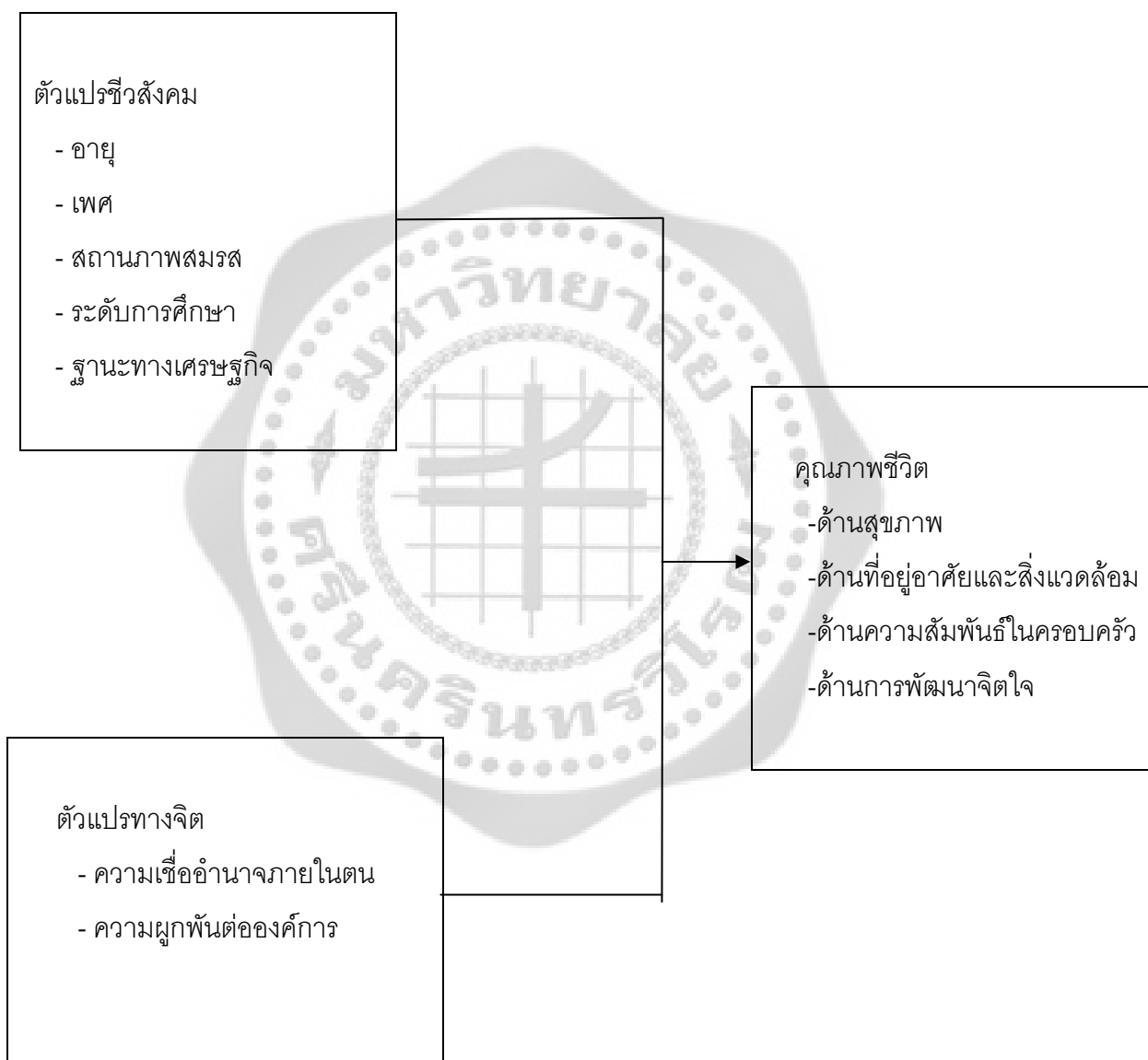
2. คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพที่อยู่อาศัยของแรงงาน ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล โดยมีสิ่งแวดล้อมลักษณะและเพียงพอ มีน้ำสะอาดดื่มอย่างเพียงพอ บริเวณบ้านสะอาดเรียบร้อย ไม่มีน้ำขัง มีที่ทิ้งขยะเป็นสัดส่วน มีอากาศถ่ายเทเพียงพอ

3. คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง ความผูกพันรักใคร่ต่อกัน และได้ใช้ชีวิตร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนมีความใกล้ชิด คู่กันเคย สนับสนุนระหว่างบิดา มารดา บุตร ตลอดจนเครือญาติและบุคคลอื่นๆในครอบครัวที่ต้องอาศัยด้วยกัน ไม่มีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกันในครอบครัว มีการดูแลเอาใจใส่เมื่อยามเจ็บป่วย

4. คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจของแรงงาน หมายถึง การปลูกฝังสร้างเสริมความรู้สึกนึกคิด ความยึดมั่นที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องดีงามของแรงงาน โดยการดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา มีการปฏิบัติศาสนกิจ ไม่ติดสุรา ไม่ติดบุหรี่หรือยาเสพติดอื่นๆ ได้เข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณี และศิลปวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น

ในการวัดคุณภาพชีวิตผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดคุณภาพชีวิตทั่วไปของ สมใจ ฉัตรไทย (2543: 157-160) ซึ่งแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ”ใช่”หรือ”ไม่ใช่” ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าถือว่าเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานอายุมากมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานอายุน้อย
2. พนักงานเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานเพศชาย
3. พนักงานที่สมรสแล้วมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานที่โสด หม้าย/หย่า/และแยกกันอยู่
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า
5. พนักงานที่มีรายได้มากกว่ามีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า
6. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ
7. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
8. ความเชื่ออำนาจภายในตนและความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี

1. คุณภาพชีวิต

- ความหมายของคุณภาพชีวิต
- คุณภาพชีวิตของวัยผู้ใหญ่
- แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
- องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
- คุณภาพชีวิตของแรงงาน
- การวัดคุณภาพชีวิต

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

1. คุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นคำที่นำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมา โดยมักนำมาใช้กับงานและโครงการพัฒนาต่างๆ เพื่อบ่งชี้เป้าหมายของการพัฒนาบุคคลหรือสังคมให้บรรลุถึงคุณลักษณะที่ดีตามอุดมการณ์ที่ได้กำหนดขึ้น แต่เดิมจุดหมายหรืออุดมการณ์ในลักษณะเดียวกันนี้ได้อยู่กับมนุษย์ตั้งแต่แรกเริ่มของการเกิดมีมนุษยชาติในโลก เมื่อมนุษย์เกิดมาธรรมชาติก็สอนให้มนุษย์ต้องต่อสู้ดิ้นรนกับสภาพแวดล้อม เพื่อการอยู่รอดและพยายามแสวงหาความสุขในชีวิต การมีชีวิตที่ดี (Good life) และสุขภาวะ (Well-being) ดังนั้นความรู้สึกมีความสุขในชีวิต การมีชีวิตที่ดี การอยู่ดีกินดี จึงเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี จากบทบรรณาธิการการวัดคุณภาพชีวิต (2541: 102-109) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดกว้างขวาง และซับซ้อนสุขภาพกาย สภาวะจิตใจ ระดับของความเป็นตัวของตัวเอง ความสัมพันธ์ทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมต่างๆรอบตัวบุคคลด้วย เย็นใจ เลาหวณิช (2520: 7) อธิบายถึงคุณภาพชีวิตว่าเป็นจุดหมายปลายทางในการดำรงชีวิตเพราะทุกคนต่างมุ่งหวังให้ชีวิตของตนมีคุณภาพสูงสุดในแนวทางที่ตนปรารถนา คุณภาพชีวิตจึงเป็นผลของการพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่จุดมุ่งหวังที่ตนกำหนด และวิธีการที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลบรรลุผลสำเร็จมีความแตกต่างกัน

กัน เนื่องจากบุคคลมีชีวิต ร่างกาย สิ่งแวดล้อม ภูมิหลัง ประสบการณ์ที่ต่างกัน แม้คนเดียวกันหากต่างเวลาและต่างสถานการณ์ก็อาจมีจุดมุ่งหวังและวิธีการที่เปลี่ยนไป

คุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อนจึงมีการให้ความหมายแตกต่างกันบ้างในแต่ละสาขาวิชา เฟอแรนส์ และเพาเวอร์ (Ferrans; & Powers, 1985: 15-24) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกผาสุกของบุคคล ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในด้านต่างๆของชีวิตที่เป็นสิ่งที่สำคัญของบุคคล สอดคล้องกับแคมป์เบล (Cambell, 1976: 117-124) ที่อธิบายว่า คุณภาพชีวิตเป็นมิติที่มีหลายรูปแบบเน้นเป็นพิเศษที่ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตที่แต่ละคนเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่กับสถานการณ์ที่เขาอยากให้เป็น หรือคาดหวังผลที่ได้ จะเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุข ซึ่งเป็นการตัดสินของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ จอร์จและเบียร์อน (George & Bearson cited in Ferrans, 1980:15) ที่ว่าเราไม่สามารถจะตัดสินคุณภาพชีวิตของผู้อื่นได้เพราะบุคคลให้คุณค่าต่อสิ่งต่างๆในชีวิตแตกต่างกัน และยังมีนักวิชาการอีกหลายคนที่ให้คำอธิบายว่าคุณภาพชีวิตเป็นการแสดงออกในรูปของระดับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจของบุคคลหนึ่งๆหรือประสบการณ์หนึ่งๆว่าสิ่งนั้นดีมาน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับมาตรฐานของตนเอง

ดาลกี และโรกี (จุฑารัตน์ เทพพรบริสุทธ์.2546:14; อ้างอิงจาก Dalkey; & Rourke.1973: 66) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตไว้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความเป็นอยู่ที่ดีหรือความผาสุก ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ทั้งในเรื่องสุขภาพ กิจกรรมในชีวิต ความเครียด เป้าหมายของชีวิต คุณค่าในตนเอง ความเข้มแข็ง ตลอดจนสังคมและครอบครัว สอดคล้องกับ แจ็คเคิล (จุฑารัตน์ เทพพรบริสุทธ์.2546:14 ;อ้างอิงจาก Jackle.1974:360-370) และยูดี เกตุสัมพันธ์ (2537: 38) ที่อธิบายว่าคุณภาพชีวิต คือ ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต เป็นความยินดีต่อชีวิตของแต่ละคน มีความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากการมีกิจวัตรประจำวัน ซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลรับรู้เกี่ยวกับชีวิตของตนเองว่ามีความหมายและสามารถดำรงไว้ซึ่งพัฒนาการในด้านต่างๆ นอกจากนี้ อัศจรรย์ นวจินดาและชวีร์สภิรมย์ธรรมศิริ (2534: 225) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลว่า เป็นความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาวะแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคมอย่างเพียงพอ จนก่อให้เกิดความมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี ส่วนองค์การอนามัยโลก (WHOQOL Group, 1993: 9-13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ความพึงพอใจและการรับรู้สถานะของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคมโดยจะสัมพันธ์กับเป้าหมายและความคาดหวังของตนเอง ภายใต้บริบทของวัฒนธรรม ค่านิยม มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระบบบริการ สวัสดิการต่างๆ ตลอดจนการเมืองการปกครองของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง การรับรู้ความเป็นอยู่ที่ดี ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ การได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายรวมของชีวิต ภาพรวมสถานการณ์ต่างๆของชีวิต ความสุขโดยทั่วไป ความสมดุลระหว่างความคาดหวังและการได้รับการตอบสนอง และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างเพียงพอให้เกิดการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี

คุณภาพชีวิตของวัยผู้ใหญ่

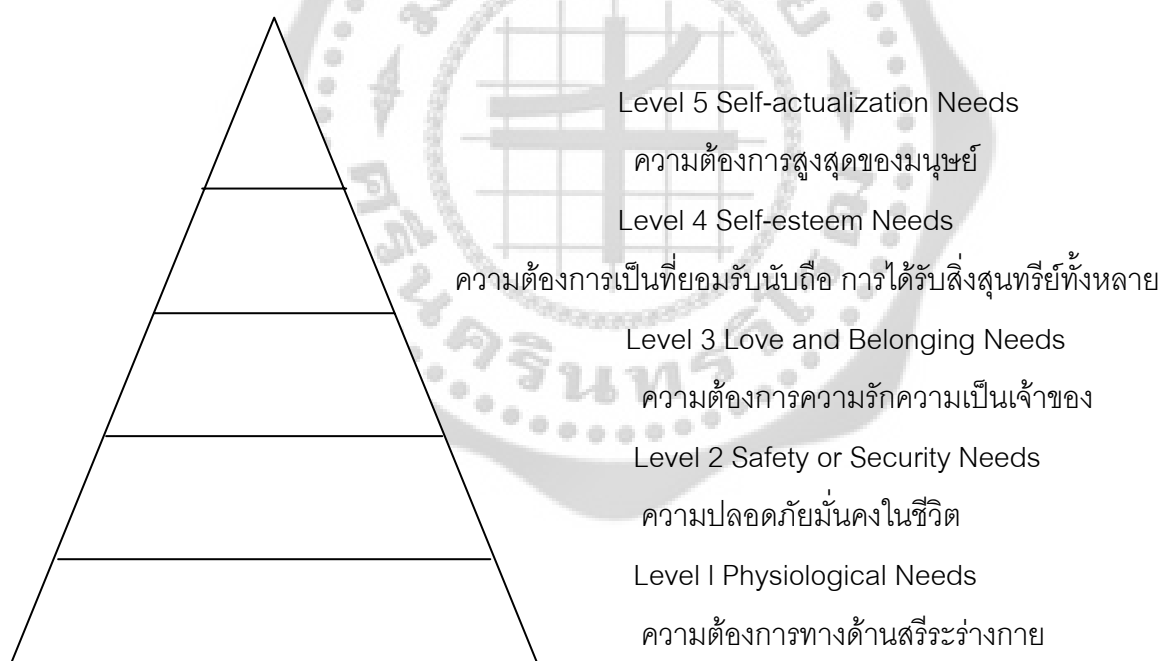
พยอม อิงคตานุวัฒน์ (2543) ได้อธิบายว่าวัยผู้ใหญ่เป็นวัยจบการศึกษา เริ่มเข้าสู่การทำงานมีอาชีพ เริ่มเลือกคู่ครองและรู้จักใช้ชีวิตกับคู่ครอง สร้างครอบครัวและเตรียมความมั่นคงไว้ในอนาคต เริ่มมีเพื่อนสนิทและรับผิดชอบในฐานะพลเมืองดี มีแนวทางและปรัชญาในชีวิตของตนเอง และเป็นวัยที่มีพัฒนาการเต็มขั้นแล้ว มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถสนองตอบต่อเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยเหลือตนเองทั้งในการแก้ไขปัญหา วางแผนและพัฒนาชีวิตด้วยตนเอง สร้างความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจให้ตนเอง สามารถพึ่งพาตนเองและรู้จักวางแผนในการดำเนินชีวิตแล้วประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2549:416) ได้อธิบายว่าเครื่องชี้วัดของวัยผู้ใหญ่ คือการประกอบอาชีพ นอกจากทำให้มีความรู้สึกว่ามีฐานะทางการเงินแล้ว ยังทำให้เกิดความรู้สึกมีอิสระเสรี มีหน้ามีตามีความมั่นคงทางจิตใจ การตั้งตัวได้เป็นหลักฐาน ได้รับการยอมรับในสังคม เป็นการสร้างฐานะทางครอบครัว มีเกียรติ และมีความสำเร็จในชีวิตด้านต่างๆ ความสำเร็จมากน้อยในการประกอบอาชีพมีอิทธิพลต่อความสุข ความทุกข์ ความเจริญก้าวหน้าของชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับณรงค์ศักดิ์ ตระละภูและคณะที่ได้อธิบายว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่สามารถกำหนดรูปแบบชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองทำให้ตนเองมีความสุข ความพอใจและสามารถทำให้ผู้อื่นที่อยู่ใกล้เคียงมีความสุข ความพอใจที่ได้อยู่ร่วมกัน เมื่อบุคคลมีความสุข ความพอใจในตนเองแล้วสะท้อนต่อไปยังครอบครัวได้ จึงจะสามารถนำความสุข ความพอใจไปสู่เพื่อนร่วมงาน คุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตก็จะเริ่มพัฒนาขึ้น ดังนั้นการที่บุคคลวัยผู้ใหญ่สามารถสร้างความมั่นคงและความรู้สึกเป็นสุขทางกายจิตใจและสังคมได้ แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีสมวัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาในวัยผู้ใหญ่และวัยกลางคน ซึ่งเป็นวัยที่มีพัฒนาการที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม การประกอบอาชีพที่มั่นคง มีการสร้างครอบครัวและได้รับการยอมรับในสังคม จึงได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในด้านที่มีความเกี่ยวข้องของสำคัญทั้งหมด 4 ด้าน

ด้วยกัน คือ 1) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ 2) คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม 3) คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว 4) คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีของอัจฉรา นวจินดาและขจีจรัส ภิรมย์ธรรมศิริ (2534:225) พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตน่าจะประกอบด้วย องค์ประกอบด้านกายภาพซึ่งจับและนับได้ และองค์ประกอบด้านความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพชีวิตของมนุษย์ที่ประกอบไปด้วย ร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตคือ คุณภาพของร่างกายและคุณภาพของจิตใจ ซึ่งคุณภาพของร่างกายวัดได้ด้วย “สุขภาพกาย” และคุณภาพชีวิตของจิตใจวัดได้ด้วย “สุขภาพจิต” ดังนั้นคุณภาพชีวิตของบุคคลคือบุคคลที่มีสุขภาพกายและจิตดี ซึ่งบุคคลจะมีสุขภาพกายและจิตดีเมื่อบุคคลได้รับสิ่งที่ตอบสนองต่อ “ความต้องการ” ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่มีการยอมรับมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งคือ Maslow's hierarchy of needs (1954)

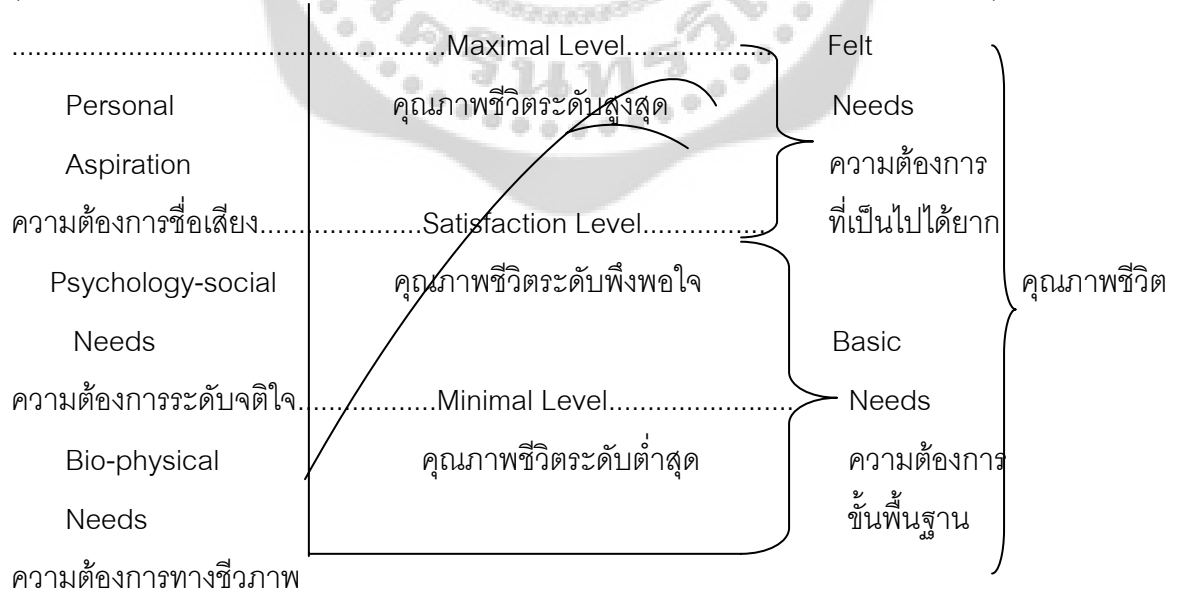


ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's hierarchy of needs: 1954)

จากภาพแสดงความต้องการของมนุษย์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีเงื่อนไขว่าบุคคลอาจมีความต้องการพร้อมกันหลายระดับได้ และได้รับสิ่งที่ต้องการหลายระดับนั้นพร้อมๆ กันได้ แต่บุคคลอาจไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการในระดับสูงกว่า ถ้าความต้องการระดับต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนอง ทั้งนี้

เพราะการได้รับสิ่งที่ต้องการใดๆขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคคลและบุคคลอาจไม่มีแรงจูงใจให้กระทำการใดๆ เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการระดับสูงขึ้น ตราบใดที่ยังไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการระดับต่ำกว่า เช่น ความต้องการระดับ 1. Physiological needs เป็นความต้องการทางด้านสรีระร่างกาย สิ่งที่เป็นปัจจัย ได้แก่ อากาศ น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นต้น มนุษย์จะไม่มีแรงจูงใจที่จะกระทำ (แม้จะต้องการ) ระดับ 2 คือ ความปลอดภัยมั่นคงในชีวิต (Safety or security needs) ตราบที่ปัจจัยที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตระดับ 1 ยังไม่ได้รับเช่นถ้าให้เลือกระหว่างอาหารกับความปลอดภัยในชีวิต มนุษย์ที่หิวโหยอาจเลือกทำความผิดเพื่อให้ได้อาหารมา แต่เมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อยๆตามลำดับ คือ ระดับ 3 ความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) ระดับ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือและการได้รับสิ่งสุนทรีย์ทั้งหลาย (Self-esteem needs) ระดับ 5 ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ การได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่เพื่อทำประโยชน์ต่อสังคม (Self-actualization needs)

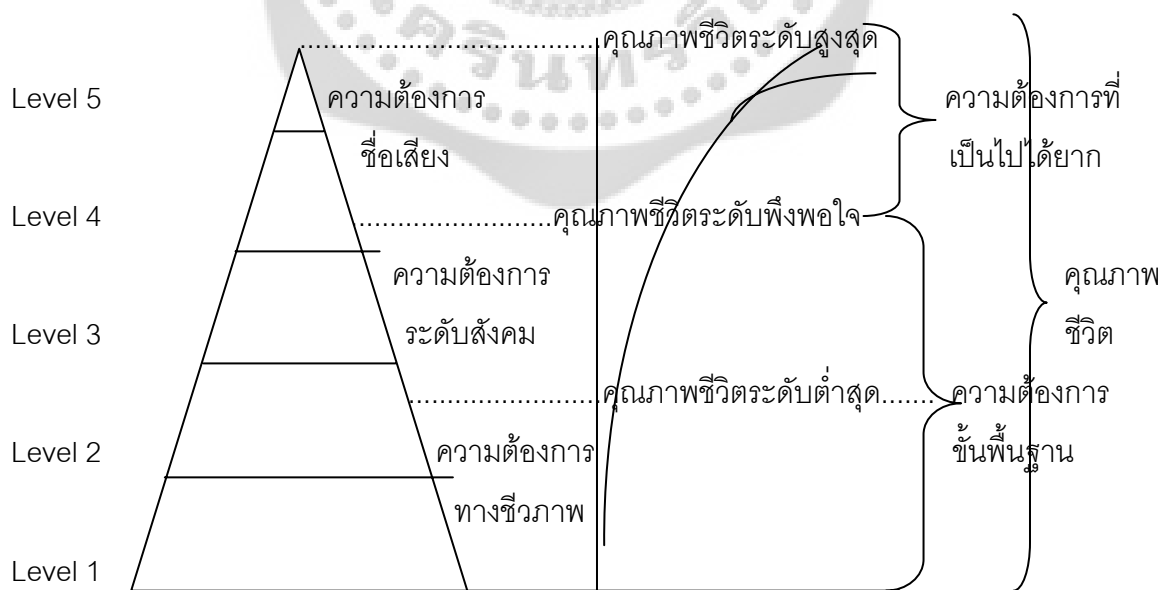
การที่มนุษย์ได้รับสิ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการด้านร่างกายในจำนวนที่เหมาะสมจะทำให้มนุษย์มีสุขภาพดี และการได้รับสิ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการอย่างเพียงพอจะทำให้มนุษย์มีสุขภาพจิตดี การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีจะนำความสุขความพอใจสู่มนุษย์ นั่นคือการได้รับสิ่งที่ต้องการจะนำความสุขความพอใจมาสู่มนุษย์ การสรุปดังกล่าวนี้สอดคล้องกับความหมายองค์ประกอบและสิ่งบ่งชี้ ความมีคุณภาพชีวิตดังที่เสนอมาช่างต้น และสิ่งที่ทำการศึกษาโดยชาร์มา (อัจฉรา นวจินดาและชวีร์ส ภิรมย์ธรรมศิริ.2534: 225; อ้างอิงจาก Sharma.1988: 149) ดังภาพ



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับคุณภาพชีวิต

จากภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของชาร์มา (Sharma) โดย Bio-physical needs เป็นความต้องการทางชีวภาพที่จำเป็นที่สุดในระดับพื้นฐานของการดำรงชีวิต ปัจจัยที่ต้องการ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค อากาศบริสุทธิ์ น้ำสะอาด ฯลฯ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือว่าเป็นคุณภาพชีวิตระดับพื้นฐานของมนุษย์ (Minimal level) Psycho-social needs เป็นความต้องการระดับชุมชนและสังคม ได้แก่ การศึกษา การคมนาคม การขนส่ง ความมั่นคงปลอดภัย นันทนาการ และบริการสังคมอื่นๆ ฯลฯ เมื่อมนุษย์ได้รับร่วมกับ Bio-physical needs จะเกิดคุณภาพชีวิตระดับที่พึงพอใจ (Satisfaction level) และความต้องการที่เสี่ยง เป็นความทะเยอทะยานเฉพาะบุคคล เช่น ความต้องการที่เสี่ยง เกียรติยศ ความมั่นคง การเป็นที่ยอมรับในความสามารถของตน ฯลฯ บุคคลที่บรรลุความต้องการระดับนี้จะมีคุณภาพชีวิตระดับสูง (Maximal level) แต่สภาพชีวิตในระดับนี้มักจะทำให้มนุษย์ต้องการสิ่งอุปโภคบริโภคอย่างฟุ่มเฟือย ความเป็นอยู่ที่โดดเด่นยิ่งทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตที่จะค่อยลดลงมา จนอยู่ในระดับที่พึงพอใจ เนื่องจากลดระดับความต้องการลง (อัจฉรา นวจินดาและขจีรัส ภิรมย์ธรรมศิริ; 2534: 225 - 230)

แนวคิดของชาร์มาในภาพสามารถนำมาหาความสัมพันธ์ร่วมกับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy needs) ได้ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดองค์ประกอบที่จำเป็นต่อคุณภาพชีวิตได้ละเอียดขึ้น (อัจฉรา นวจินดาและขจีรัส ภิรมย์ธรรมศิริ; 2534: 225 - 230)



ภาพประกอบ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตกับระดับคุณภาพชีวิต

จากภาพแสดงแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต จำแนกตามความต้องการตามแนวความคิดของมาสโลว์ กับระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามแนวความคิดของชาร์มา กล่าวว่าการที่มนุษย์เพียงแต่ต้องการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกายและมีความรู้สึกปลอดภัยมั่นคงในชีวิต มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำสุด ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย ความรู้สึกปลอดภัยมั่นคงในชีวิต การมีสิ่งที่รักและเป็นเจ้าของ และการยอมรับนับถือจากตนเอง และบุคคลอื่น มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตในระดับที่เป็นสุขและพึงพอใจ และถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกายและจิตใจครบทั้ง 4 ระดับแล้ว มนุษย์มีโอกาสได้แสดงศักยภาพของตนให้ประจักษ์ต่อไป คุณภาพชีวิตของมนุษย์จะอยู่ในระดับสูงสุดคือมีคุณภาพชีวิตมากที่สุด แต่คุณภาพชีวิตในระดับสูงนี้จะยากแก่การดำรงชีวิตไว้ เนื่องจากองค์ประกอบในส่วนนี้เป็นความทะเยอทะยานส่วนบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลบรรลุถึงระดับนี้แล้ว หากไม่มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ชีวิตมักจะห่างไกลจากความสุขความพอใจที่แท้จริง เนื่องจากรูปแบบการดำรงชีวิตของบุคคลในระดับนี้กลายเป็นชีวิตที่อยู่ได้ด้วยความสะดวก และต้องการสิ่งที่เป็นวัตถุเพื่อประกอบความเด่นนั้นมากมาย ซึ่งหากไม่สามารถได้อย่างเพียงพอ ความมีคุณภาพชีวิตจะตกลงมาที่ระดับที่เป็นสุขและพึงพอใจที่มีความต้องการองค์ประกอบคุณภาพชีวิตด้านวัตถุน้อยลง และมีองค์ประกอบด้านจิตใจเพิ่มมากขึ้น

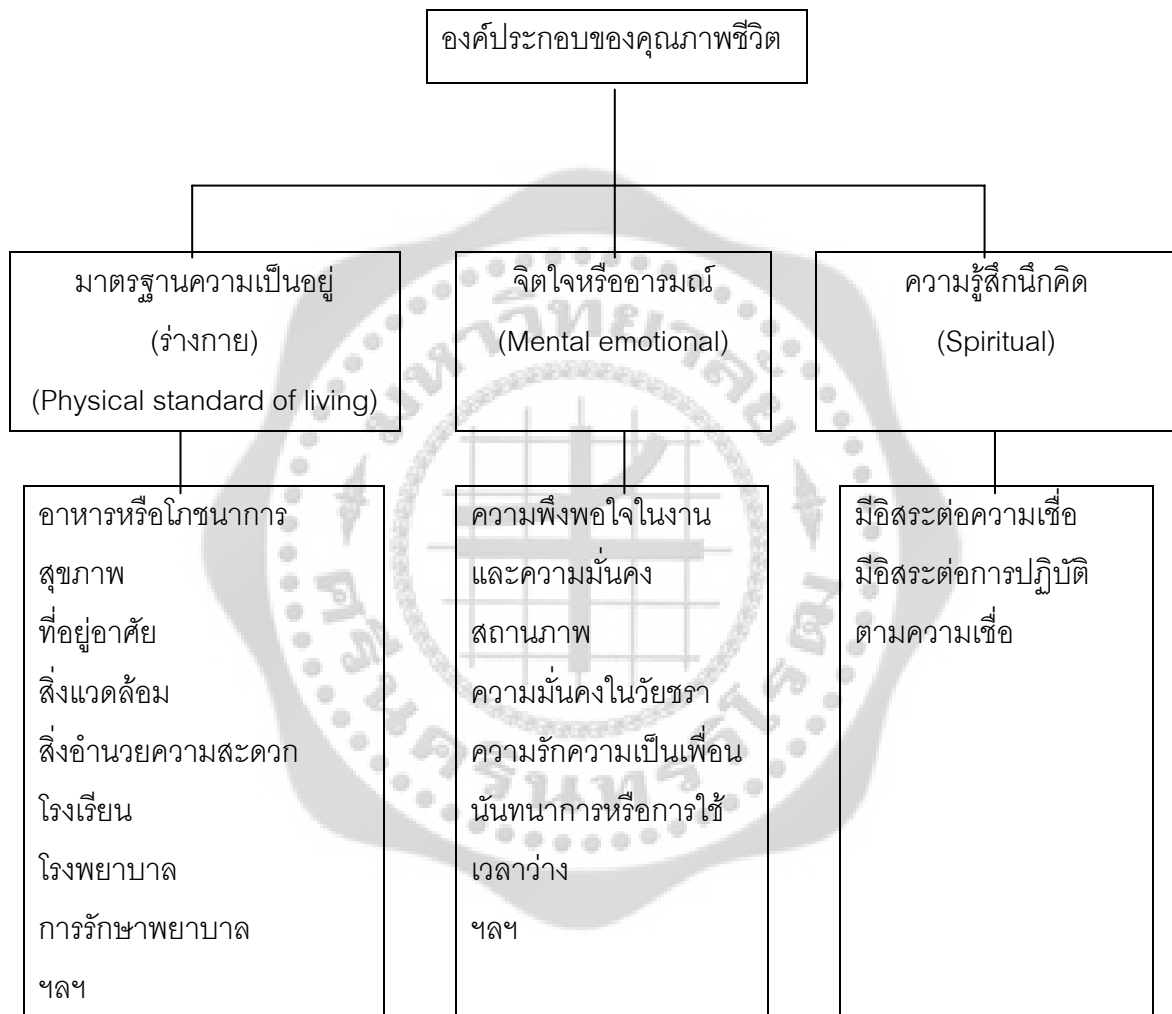
จากความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต จำแนกตามความต้องการตามแนวความคิดของมาสโลว์ กับระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามแนวความคิดของชาร์มา สรุปได้ว่า ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกายและจิตใจครบทั้ง 4 ระดับแล้ว คือ ความต้องการทางร่างกาย ความรู้สึกปลอดภัยมั่นคง ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของและการยอมรับนับถือจากตนเอง และบุคคลอื่น คุณภาพชีวิตของมนุษย์จะอยู่ในระดับสูงสุดคือมีคุณภาพชีวิตมากที่สุด

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การมีคุณภาพชีวิต การที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลายๆ ด้าน ซึ่งต้องประกอบกันอย่างกลมกลืน และเหมาะสมในแต่ละบุคคล เวลา สถานที่ และความเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันออกไปตามทัศนะของแต่ละบุคคลและสังคม ได้มีนักวิชาการต่างๆ ได้เสนอไว้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญของชีวิตของมนุษย์จะต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง ซึ่งก็มีส่วนแตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียด

คอนโด (สมพจน์ กวางแก้ว. 2547: 12; อ้างอิงจาก Kondo, 1985:66) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตควรประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต



แคมป์เบล (สมพจน์ กวางแก้ว. 2547: 13; อ้างอิงจาก Campbell. 1972: 51) ได้เสนอว่าองค์ประกอบที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตต้องมี 3 ด้าน คือ 1) องค์ประกอบด้านกายภาพ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากรและสภาพที่อยู่อาศัย 2) ด้านสังคม ประกอบด้วยปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ความมั่นคงของครอบครัว 3) ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วยปัจจัยทางด้านความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง และความคับข้องในชีวิต

ลิว (สมพจน์ กวางแก้ว. 2547: 13; อ้างอิงจาก Liu.1975: 12) อธิบายถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านจิตวิสัย (Subjective) องค์ประกอบนี้เป็นเรื่องของอารมณ์ความรู้สึกของบุคคล อันได้แก่ความเชื่อ ค่านิยมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เป็นต้น องค์ประกอบด้านจิตวิสัยบางครั้งจึงเรียกว่า องค์ประกอบด้านจิตวิทยา (Psychological) องค์ประกอบที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่ง คือ องค์ประกอบด้านวัตถุวิสัย (Objective) องค์ประกอบด้านนี้ได้แก่ ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมของบุคคล เช่น องค์ประกอบด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม โดยสรุปจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบด้านจิตวิสัยนั้นเป็นองค์ประกอบเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้การรับรู้และความรู้สึกนึกคิด

แอสเคป (สมใจ ฉัตรไทย.2543: 33-39; อ้างอิงจาก ESCAP.1990: 9-10) ได้กำหนดแนวคิดในการวัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและได้มีการปรับปรุงตลอดมา หลังสุดได้มีการกำหนดจากองค์ประกอบ 7 ตัว แยกเป็นตัวชี้วัดรวม 28 ตัว ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยทางเศรษฐกิจ (Economic Security)
 - 1.1 รายได้ (Income)
 - 1.1.1 การกระจายรายได้แยกตามกลุ่มรายได้
(Distribution of income, by income class)
 - 1.1.2 การกระจายรายได้แยกตามแหล่งของรายได้
(Distribution of income, by factor source)
 - 1.2 การใช้จ่ายและการออม (Expenditure and saving)
 - 1.2.1 สัดส่วนของค่าใช้จ่ายในครอบครัวในเรื่องความต้องการพื้นฐาน
(Percentage of household expenditure on specific basic needs)
 - 1.2.2 สัดส่วนของการออมจากรายได้ในครอบครัว
(Percentage of household income saved)
 - 1.3 ความยากจน (Poverty)
 - 1.3.1 เส้นวัดความยากจนซึ่งกำหนดโดยรัฐบาล
(Poverty lines, as determined by National Governments)
 - 1.3.2 สัดส่วนของประชากรที่อยู่ต่ำกว่าเส้นความยากจน
(Percentage of Population below the poverty line, as identified)
2. สุขภาพ
 - 2.1 อายุขัยเฉลี่ย (Life expectancy)
 - 2.2 การเป็นโรค (Morbidity)

- 2.2.1 การเป็นโรคสำคัญๆและอัตราการเกิดโรค
(Major types of morbidity)
- 2.2.2 ความเจ็บป่วยซึ่งนำไปสู่ความไร้สมรรถภาพ
(Illness leading to disability)
- 2.3 การตาย (Mortality)
 - 2.3.1 อัตราการตายของทารก (Infant mortality rate)
 - 2.3.2 อัตราการตายของเด็ก (Child mortality rate)
 - 2.3.3 สาเหตุสำคัญของการตาย (Major causes of death)
- 2.4 โภชนาการ (Nutrition)
 - 2.4.1 น้ำหนักเด็กต่ำกว่า 5 ปี (Weight for age under 5 years)
 - 2.4.2 น้ำหนักของทารกแรกเกิด (Weight at birth)
 - 2.4.3 การบริโภคในเชิงเป็นพลังงาน (Calorie consumption as percentage of national normative requirement)
 - 2.4.4 การบริโภคโปรตีน (Protein consumption as percentage of national normative requirement)
- 3. ชีวิตด้านการใช้สติปัญญา (Intellectual Life)
 - 3.1 การอ่านออกเขียนได้ (Literacy) อัตราส่วนของการอ่านออกเขียนได้ (Literacy rate)
 - 3.2 การศึกษาในโรงเรียน (Formal education)
 - 1. อัตราการเข้าเรียนแต่ละระดับชั้น (Enroll)
 - 2. อัตราการสำเร็จการศึกษา (Completers)
 - 3.3 การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learning)
 - 3.3.1 จำนวนห้องสมุดต่อประชากร 1,000 คน
(Libraries per 1,000 population)
 - 3.3.2 จำนวนหนังสือพิมพ์ต่อประชากร 1,000 คน
(Newspaper and periodical circulation per 1,000 population)
 - 3.3.3 จำนวนวิทยุต่อประชากร 1,000 คน
(Radios per 1,000 population)
 - 3.3.4 จำนวนโทรทัศน์ต่อประชากร 1,000 คน
(TVs per 1,000 population)

- 3.3.5 จำนวนศูนย์การศึกษาผู้ใหญ่
(Number of adult education centers)
- 3.4 ชีวิตเชิงวัฒนธรรม (Cultural life)
 - 3.4.1 การเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกทางวัฒนธรรม
(Extent of cultural facilities)
 - 3.4.2 อัตราการมีส่วนร่วมในองค์การทางวัฒนธรรม
(Rate of participation in cultural organizations)
- 3.5 ชีวิตด้านการใช้หลักเหตุผล (Spiritual life)
- 4. ชีวิตการทำงาน (Working life)
 - 4.1 การว่างงาน / การทำงานต่ำกว่าระดับ
(Unemployment/underemployment)
 - 4.1.1 อัตราการว่างงาน (Unemployment rate)
 - 4.1.2 อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment rate)
 - 4.2 อุบัติเหตุจากการทำงาน (Work-related accidents/injuries) อัตราการได้รับอุบัติเหตุ
และเจ็บป่วยจากการทำงาน (Work-related accident/injury rate)
 - 4.3 การขัดแย้งทางอุตสาหกรรม (Industrial conflict)
 - 4.3.1 จำนวนครั้งการหยุดงานประท้วง
(Number of strikes and lock-outs)
 - 4.3.2 จำนวนวันทำงานที่หยุดงานประท้วง
(Number of work days lost)
 - 4.4 สภาพการทำงาน (Working conditions)
 - 4.4.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน (Hours of work per day)
 - 4.4.2 จำนวนวันหยุด (Number of holidays)
 - 4.4.3 ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย
(Health and safety hazards)
- 5. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)
 - 5.1 ที่อยู่อาศัย (Housing)
 - 5.1.1 ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำดื่ม
(Percentage of households with portable water)

- 5.1.2 ร้อยละของครัวเรือนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขาภิบาล
(Percentage of households with sanitation facilities)
- 5.1.3 ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้
(Percentage of households with electricity)
- 5.1.4 พื้นที่อยู่อาศัยต่อหัว (Housing space per capita)
- 5.1.5 อัตราส่วนของครัวเรือนต่อจำนวนหน่วยที่อยู่อาศัย
(Ratio of households to dwelling units)
- 5.2 โครงสร้างพื้นฐานในการคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร
(Transport and communications infrastructure)
- 5.2.1 จำนวนกิโลเมตรของถนนลาดยางต่อประชากร 1,000 คน
(Kilometers of paved roads per 1,000 population)
- 5.2.2 การคมนาคมสาธารณะต่อประชากร 1,000 คน
(Public transport per 1,000 population)
- 5.2.3 จำนวนโทรศัพท์ต่อประชากร 1,000 คน
(Telephone per 1,000 population)
- 5.2.4 จำนวนอุบัติเหตุการจราจร (Traffic accidents)
- 5.3 สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ (Natural environment)
- 5.3.1 การเกิดอุบัติภัยตามธรรมชาติ (Incidence of natural disasters)
- 5.3.2 มลภาวะตามธรรมชาติ (Environmental pollution)
- 5.3.3 ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรทางธรรมชาติ
(Natural resources depletion and degradation)
6. ชีวิตในครอบครัว (Family Life)
- 6.1 เด็ก (Children)
- 6.1.1 เด็กเร่รอนต่อเด็ก 1,000 คน (Homeless children per 1,000 children)
- 6.1.2 เด็กที่ไม่ได้อยู่กับพ่อแม่จริงต่อเด็ก 1,000 คน
(Children living apart from biological parents per 1,000 children)
- 6.1.3 เด็กในครอบครัวที่มีพ่อหรือแม่เพียงคนเดียวต่อเด็ก 1,000 คน
(Children in single-parent households per 1,000 children)
- 6.2 วัยรุ่น (Adolescents)
- 6.2.1 อัตราเด็กวัยรุ่นติดยาเสพติด (Youth drug abuse rate)

- 6.2.2 การเกิดปัญหาเด็กเสเพล (Incidence of juvenile delinquency)
- 6.3 ผู้ใหญ่ (Adults)
 - 6.3.1 อัตราส่วนคนแก่ที่อาศัยอยู่คนเดียว
(Elderly, living alone as percentage of all elderly)
 - 6.3.2 อัตราการหย่าร้าง (Divorce rate)
 - 6.3.3 ครัวเรือนที่มีผู้หญิงเป็นผู้นำ (Female-headed households)
- 6.4 ความแตกแยกรุนแรงในครอบครัว (Family violence)
 - 6.4.1 จำนวนครอบครัวที่แตกแยก (Reported cases of domestic violence)
 - 6.4.2 จำนวนเด็กถูกทอดทิ้ง (Reported cases of child abuse and neglect)
- 7. ชีวิตในชุมชน (Community Life)
 - 7.1 การมีส่วนร่วมในสังคม (Social community/civic participation)
 - 7.1.1 จำนวนองค์กรอาสาสมัครประเภทต่างๆ
(Number of voluntary organizations by type)
 - 7.1.2 อัตราการเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรอาสาสมัคร
(Membership rate in voluntary organization)
 - 7.2 การมีส่วนร่วมทางการเมือง (Political participation)
 - 7.2.1 อัตราส่วนของการให้สิทธิออกเสียงแก่ผู้ใหญ่ (Adult suffrage rate)
 - 7.2.2 ความถี่ของการเลือกตั้ง (Frequency of elections)
 - 7.2.3 อัตราการไปใช้สิทธิออกเสียง (Percentage of population voting)
 - 7.2.4 จำนวนพรรคการเมือง (Number of political parties)
 - 7.3 ความวุ่นวายในชุมชน (Civil Stiff)
 - 7.3.1 จำนวนการประท้วงโดยคนหมู่มาก (Number of mass protests)
 - 7.3.2 การบาดเจ็บและตายในการเดินขบวน
(Deaths/casualties in public demonstrations)
 - 7.3.3 ผู้อพยพออก (Refugees outflow)
 - 7.3.4 จำนวนผู้ย้ายถิ่นโดยขาดหลักแหล่ง (Internally-displaced persons)
 - 7.4 อัตราอาชญากรรมประเภทต่างๆ (Crimes against the persons)
 - อัตราการเกิดอาชญากรรมประเภทต่างๆ (Crime rate, by type of crime)

สมใจ ฉัตรไทย. (2543: 38-39) ได้ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องของการดำเนินชีวิตทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความรู้สึกทางจิตใจหรือด้านอื่นๆ ได้อย่างมีความสุข ซึ่งการที่จะดำรงตนเป็นผู้ที่มีชีวิตอย่างมีคุณภาพนั้นจะต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางเศรษฐกิจ คือ มีกินมีใช้ตามสมควรกับสภาพแห่งตน
2. องค์ประกอบทางด้านสังคม คือ มีการศึกษา มีคุณธรรม มีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมที่สมาชิกในสังคมปฏิบัติต่อกัน
3. องค์ประกอบทางการเมือง คือ มีโครงสร้างทางการเมืองที่มั่นคงและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

ในระยะหลังๆ นี้ได้มีการให้ความสนใจเรื่องคุณภาพชีวิตมากขึ้น โดยมีเนื้อหาที่กว้างขวางมากตามแนวคิดของ OECD (องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาของไทย) คุณภาพชีวิตครอบคลุมหลายมิติ ดังนี้ (ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์.2535:185)

- คุณภาพชีวิตทางด้านอนามัย และสาธารณสุข
- พัฒนาการบุคคล โดยผ่านการศึกษาและฝึกอบรม
- การมีงานทำ และคุณภาพชีวิตการทำงาน
- เวลาว่างที่สร้างสรรค์
- ความสุขสมบูรณ์ ทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ
- คุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- สิ่งแวดล้อมทางสังคม
- โอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน
- ความมั่นคงในการดำรงชีวิต
- สิทธิเสรีภาพทางการเมือง

ทวีรัศมี ธนาคม (2533: 1-2) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบหรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต ตลอดจนลักษณะสังคมที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตได้ ดังนี้

องค์ประกอบหรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต ได้แก่

1. มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น
2. มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวก สบาย
3. มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว
4. มีสุขภาพดี มีพละนาามัย
5. มีการศึกษา และมีโอกาสที่จะเรียนรู้
6. เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น

7. มีอาชีพสุจริต
8. มีคุณธรรม และจริยธรรม
9. รู้จักหาความรู้ แก้ปัญหาและคลายทุกข์ด้วยกุศโลบาย
10. รู้จักตัดสินใจ
11. ผูกมิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
12. ขวนขวายทำกิจที่มีประโยชน์
13. มีเวลาว่างและใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง

นิพนธ์ คันธเสวี (ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. 2535: 2; อ้างอิงจาก นิพนธ์ คันธเสวี. 2525) อธิบาย คุณภาพชีวิตมิติต่างๆได้ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยสุขภาพอนามัย พลังงาน การออกกำลังกาย สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและการประกอบอาชีพ
2. ด้านอารมณ์ หมายถึง การพักผ่อนหย่อนใจที่มีประโยชน์ และความนิยมชมชอบใน ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ความสัมพันธ์อบอุ่นในครอบครัวและในชุมชน ความรักและความเป็น เจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สะอาดและเป็น ระเบียบปราศจากมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตและการ คมนาคมที่สะดวก
4. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม หมายถึง โอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่ เท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความปลอดภัยในชีวิตร่างกายและทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านร่างกายและสังคม ความร่วมมือ ร่วมใจในชุมชน ความเป็นระเบียบ มีวินัย ความเห็นอกเห็นใจและค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมใน ศาสนา
5. ด้านความคิด หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโลก ชีวิตและชุมชน การศึกษา วิชาชีพ ความสามารถในการป้องกัน แก้ไขปัญหาต่างๆของตนเอง ครอบครัวและชุมชน การเป็นที่ ยอมรับในชุมชน การสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง การยอมรับตัวเองและการมีเป้าหมายในชีวิตที่ เหมาะสม
6. ด้านจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในส่วนตัวและสังคม ความซื่อสัตย์สุจริต เมตตา กรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวที ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นจากอบายมุข ฯลฯ

ประเทศต่างๆ ได้นำองค์ประกอบเหล่านี้มาเป็นกำหนดเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ เพื่อวัดความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ส่วนรายละเอียดในเครื่องวัด นั้นจะแตกต่างกันตามสภาพเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติ เช่น

ฟิลิปปินส์ ได้กำหนดเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของประชาชน มีองค์ประกอบหลักอยู่ 9 ด้าน คือ (สุภางศ์ จันทวานิช และ วิศนี ศิลตระกูล; 2538: 106)

1. สุขภาพและโภชนาการ
2. การศึกษาเรียนรู้
3. รายได้และการบริโภค
4. การจ้างงาน
5. แหล่งทรัพยากร
6. ที่อยู่อาศัย
7. ความปลอดภัยของส่วนรวมและความยุติธรรม
8. ค่านิยมทางการเมือง
9. การเลื่อนชั้นทางสังคม

มาเลเซีย ได้กำหนดเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของประชาชนมีองค์ประกอบหลักอยู่ 12 ด้าน คือ (สุภางศ์ จันทวานิช และ วิศนี ศิลตระกูล; 2538:107)

1. ประชากร
2. ความเป็นเอกภาพของชาติ
3. การฟื้นฟูทางสังคม
4. การขจัดความยากจน
5. รายได้ การบริโภค และความมั่นคง
6. ที่พักอาศัย
7. การศึกษา
8. สุขภาพและโภชนาการ
9. แรงงานและการจ้างงาน
10. ทรัพยากรธรรมชาติ
11. ความปลอดภัยของส่วนรวม
12. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่าง

จะเห็นว่าประเด็นการวัดคุณภาพชีวิตนั้นมีแนวคิดแตกต่างหลากหลาย และมีลักษณะกว้างขวางครอบคลุมตัวแปรหลายด้าน นอกจากนั้น ยังขึ้นกับสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมของแต่ละสังคมอีกด้วย ดังนั้น การวัดคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนใดชุมชนหนึ่งจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตัวชี้วัดขึ้นมาโดยเฉพาะ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของบุคคลและชุมชนที่บุคคลนั้นอยู่ด้วย

เครื่องชี้วัดสำหรับคุณภาพชีวิตของคนไทย อธิบายในลักษณะของความจำเป็นพื้นฐานได้ดังนี้

1. ความหมายของความจำเป็นขั้นพื้นฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นขั้นพื้นฐานของบุคคล (Basic human needs) เป็นแนวคิดของการพัฒนาที่ทันสมัยและแพร่หลายและเป็นแนวความคิดที่ปฏิเสธแนวความคิดแบบดั้งเดิมที่มุ่งแต่จะก่อให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการสนองตอบต่อความจำเป็นทางวัตถุปัจจัย (Material needs) และความจำเป็นที่มีใช้วัตถุปัจจัย (Non-material needs) จึงจำเป็นต้องมีควบคู่กันไป แนวความคิดเกี่ยวกับความจำเป็นขั้นพื้นฐานจึงเกิดขึ้น

สำหรับความหมายของคำว่า “ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน” กฤษ เพิ่มทันจิตต์ (2538: 25) ได้กล่าวไว้ในวารสารสาธารณสุขปริทัศน์ ในเรื่อง “การพัฒนาของกลวิธีการพัฒนาแบบ จปฐ.” ว่า ความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ หมายถึง สิ่งที่มนุษย์ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยปราศจากการตอบสนองด้วยความจำเป็นพื้นฐานที่เกิดจากการวินิจฉัยของมนุษย์เอง การตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานนี้จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการสะท้อนถึงความเป็นอยู่ของมนุษย์ เป็นที่เข้าใจกันว่าความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์แปรเปลี่ยนไปตามระบบสังคม เวลา และสถานที่ อายุ เพศ สถานภาพทางสังคม ค่านิยมทางวัฒนธรรมและวัฒนธรรม ความจำเป็นและการตอบสนองจึงถูกกำหนดโดยเงื่อนไขทางสังคม และวัฒนธรรม และแสดงแบบแผนที่แตกต่างกันในแต่ละสังคม และวัฒนธรรมตลอดจนภูมิภาค

ปัทมา ธรรมเจริญ (2538:19) ได้อธิบายถึงความหมายของความจำเป็นพื้นฐานหรือ จปฐ. ว่าหมายถึง

- ความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์แต่ละคนในสังคม
- สิ่งจำเป็นแก่การครองชีพขั้นพื้นฐานของบุคคล หรือเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นต่ำของชุมชนเพื่อจะให้เป็นเกณฑ์ตรวจสอบได้ว่าในชุมชนหนึ่งๆ นั้นยังขาดแคลนเรื่องใดบ้าง
- ความต้องการขั้นต่ำที่ประชาชนทุกคนหรือชุมชนควรมี หรือควรจะเป็นเพื่อให้มีชีวิตอยู่อย่างปกติสุขในช่วงเวลาหนึ่งๆ

- ความต้องการขั้นต่ำสุดที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของมนุษย์ดีขึ้นมาได้และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุขพอสมควร

ดังนั้นการประเมินความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในเวลาและสถานที่หนึ่งจึงไม่สามารถที่จะระบุได้เป็นความจำเป็นพื้นฐานที่เป็นสากลได้

2. องค์ประกอบของความจำเป็นขั้นพื้นฐาน

(ชิตชัย สนั่นเสียง. 2537: 30; อ้างอิงจาก Galtung. 1977) ได้จำแนกความจำเป็นพื้นฐานออกเป็นองค์ประกอบหลัก 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบที่มุ่งตอบสนองต่อความจำเป็นด้านวัตถุ (Material components) ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อยๆ คือ

1.1 ความจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security needs) ซึ่งหมายถึง ความจำเป็นที่จะอยู่รอดในสังคมอย่างปลอดภัย หรือหลีกเลี่ยงการคุกคาม ประทุษร้ายทุกรูปแบบ

1.2 ความจำเป็นด้านสวัสดิการ (Welfare needs) หมายถึง ความจำเป็นในด้านการดำรงชีวิตอยู่ด้วยวัตถุปัจจัยอย่างเพียงพอ หรือการหลีกเลี่ยงความทุกข์ร้อน องค์ประกอบนี้ ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม น้ำใช้ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และบริการทางการแพทย์ การศึกษา การคมนาคม การสื่อสาร รวมถึงความสะดวกสบายขั้นต่ำ เช่น เครื่องมือที่ช่วยประหยัดแรงงานทั้งหลาย เป็นต้น

2. องค์ประกอบที่ตอบสนองความจำเป็นทางด้านจิตใจ (Non-material components) สามารถแยกออกเป็น 2 ประเภทย่อย คือ

2.1 ความจำเป็นด้านเอกลักษณ์ (Identity needs) หมายถึง ความจำเป็นในการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างใกล้ชิดและหลีกเลี่ยงการแปลกแยก (Alienation)

2.2 ความจำเป็นทางด้านเสรีภาพ (Freedom needs) หมายถึง ความจำเป็นในการมีเสรีภาพในการเลือก การกระทำ หรือหลีกเลี่ยงการกดขี่ (Repression)

องค์การผู้ใช้แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นขั้นพื้นฐาน โดยสรุป คือ ความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ควรประกอบด้วยปัจจัยต่างๆดังต่อไปนี้

1. ความต้องการขั้นต่ำสุดของครอบครัวด้านบริโภคจำนวนหนึ่งซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการมีสิ่งต่างๆที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต คือ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งของเบ็ดเตล็ดในครัวเรือน ตลอดจนจนถึงอำนวยความสะดวก

2. บริการต่างๆที่จำเป็นสำหรับชุมชนที่รัฐบาลควรจัดให้กับประชาชนโดยส่วนรวม เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้าสาธารณะ การสาธารณสุข การศึกษาภาคบังคับ การคมนาคมขนส่ง ตลอดจนความปลอดภัยในสังคม

3. สิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น สิทธิของการมีส่วนร่วมของประชาชน ความเชื่อมั่นว่าตนเองย่อมช่วยตนเองได้ของคนในชุมชน

ในประเทศไทยมีการนำแนวคิดความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (Basic minimum needs) มาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทาง รูปแบบ และเทคนิควิธีการพัฒนาด้านสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยวิธีคิดที่มีการวาดภาพว่าในสังคมที่พึงประสงค์ของประชาชนไทยนั้น ประชาชนควรมีมาตรฐานชีวิตต่ำสุดอย่างไร เพื่อให้มีความเป็นอยู่อย่างปกติสุขตามสมควรในช่วงเวลาหนึ่งๆ

ปัจจุบันนี้ประเทศไทย ใช้เครื่องชี้วัดความจำเป็นพื้นฐาน (Basic minimum needs indications) 37 ตัว โดยแบ่งออกเป็น 9 หมวด คือ

หมวดที่ 1 ประชาชนในครอบครัวได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอกับความ ต้องการของร่างกายหรือเรียกว่า “อาหารดี”

หมวดที่ 2 ประชาชนในครอบครัวมีที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมหรือ เรียกว่า “มีบ้านอาศัย”

หมวดที่ 3 ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ หรือเรียกว่า “ศึกษาอนามัยถ้วนทั่ว”

หมวดที่ 4 ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือเรียกว่า “ครอบครัวปลอดภัย”

หมวดที่ 5 ประชาชนมีการประกอบอาชีพ และมีรายได้ที่พอเหมาะ หรือเรียกว่า “รายได้ดี”

หมวดที่ 6 ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลา และจำนวนของการมีบุตรได้ตาม ความต้องการหรือเรียกว่า “ไม่มีลูกมาก”

หมวดที่ 7 ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นอยู่และการกำหนดวิถีชีวิตของ ชุมชนของตน หรือที่เรียกว่า “อยากร่วมพัฒนา”

หมวดที่ 8 ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจ หรือเรียกว่า “พาสู่คุณธรรม”

หมวดที่ 9 ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ หรือเรียกว่า “บำรุงสิ่งแวดล้อม”

กล่าวโดยสรุปว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะมีเพียงด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ เพราะการที่คนเราจะมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุขได้ก็ต่อเมื่อสุขทั้งกายและใจประกอบกัน ขณะเดียวกันก็ต้องไม่ถูกกีดกันในเรื่องความคิด เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์นั้นต้องการมีศักดิ์ศรีของตนเอง ต้องการโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและใช้ความคิดเห็นเพื่อตนเองและสังคมซึ่งหมายความว่าประชาชนต้องมีเสรีภาพและสังคมต้องเป็นประชาธิปไตย

คุณภาพชีวิตของแรงงาน

จากการที่รัชชดนัย สิทธิศาสตร์ (2538: 31) ได้ทำการศึกษาวិถีการดำเนินชีวิตของแรงงานก่อสร้างอีสานในกรุงเทพฯ และเกื้อ วงศ์บุญสิน (2538: 54) ได้ทำการศึกษาปัญหาทางสังคมและสาธารณสุขของแรงงานก่อสร้างในเขตเทศบาลแหลมฉบัง พบว่า ในแต่ละวันแรงงานก่อสร้างต้องใช้เวลาในการทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นเลี้ยวชีวิตที่มากกว่ากิจกรรมอื่นใดของชีวิตผู้ใช้แรงงาน กรอส (สมใจ ฉัตรไทย.2543: 43; อ้างอิงจาก Gross.1958: 3-4) อธิบายว่า มนุษย์ใช้เวลาโดยเฉลี่ยประมาณหนึ่งในสามของชีวิตทั้งหมดในฐานะผู้ใช้แรงงาน ESCAP ได้กำหนดชีวิตการทำงาน (Work life) เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบคุณภาพชีวิต OECD ได้กำหนดการจ้างงานทำและคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบคุณภาพชีวิต แซมมวล (สมใจ ฉัตรไทย. 2543: 43; อ้างอิงจาก Sarmull Ellon.1976: 367) อธิบายว่า ผู้ใช้แรงงานใช้เวลาในขณะที่ตื่นอยู่ในสัดส่วนที่สูงสำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยซึ่งเป็นองค์ประกอบหลายประการที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องเกื้อกูลและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งหากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งได้รับผลกระทบแล้วนั้นย่อมหมายถึง คุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นถูกบั่นทอนให้ด้อยลงไป ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่านิยม จิตใจ และปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ได้มีนักวิชาการต่างๆ ได้เสนอไว้ ซึ่งมีส่วนแตกต่างกันไปบ้าง ดังเช่น

ชาร์มา (Sharma, 1975: 109-113) อธิบายว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of living)
2. ภาวะประชากร (Population situation)
3. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Social-cultural factor)
4. กระบวนการพัฒนา (Process of development)
5. ทรัพยากร (Resources)

ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2535: 21) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆประการ ปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงที่สำคัญๆมีดังต่อไปนี้

1. การคุ้มครองทางสังคม (Social protection) คำนี้ครอบคลุมหลายเรื่อง นับตั้งแต่โครงการความมั่นคงทางสังคมไปจนถึงสวัสดิการทางด้านอนามัยสาธารณสุข กล่าวโดยสรุป นอกเหนือจากรายได้และค่าจ้างแล้ว ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลเกี่ยวพันไปถึงรายได้ และสวัสดิการของแรงงานเรียกว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคุ้มครองทางสังคม

2. การปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การยกระดับค่าจ้าง และเปลี่ยนแปลงชั่วโมงทำงาน และครอบคลุมไปถึงเรื่องอื่นๆอีกหลายเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การลดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยเป็นโครงสร้างความปลอดภัยในอาชีพและการพัฒนาสาธารณสุขด้านอาชีพ

3. ควรปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมในชุมชน มีการเน้นเรื่องความเชื่อมโยง ระหว่างสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับในชุมชนเข้าด้วยกัน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, IOL) ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2462 มีหลักการ เป้าหมาย และนโยบายขององค์การอันกำหนดขึ้นจากคำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟีย ที่ว่า สันติภาพอันถาวรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีความยุติธรรมในสังคมและอีกตนหนึ่งว่า ทุกคนไม่ว่าเชื้อชาติใด เพศ และเผ่าพันธุ์ใดก็ตาม มีสิทธิจะได้รับการพัฒนาไปสู่ชีวิตที่ดีกว่าทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขแห่งการมีอิสระภาพอันมีเกียรติภายใต้สภาวะทางเศรษฐกิจที่มั่นคง และภายใต้โอกาสที่ทัดเทียมกัน และคำกล่าวที่สั้นๆรัดกุม แต่ลึกแรงด้วย ความหมายที่ว่า แรงงานไม่ใช่สินค้า (วิจิต แสงทอง; 2537: 9)

กลไกสำคัญในการบริหารองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, IOL) ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานแรงงาน และระบบไตรภาคี การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญา และข้อเสนอแนะ มีเจตนาเพื่อให้ประเทศต่างๆที่แข่งขันกันในทางเศรษฐกิจ เอาชนะกันและกันโดยการลดต้นทุนการผลิต ซึ่งเป็นการเอาเปรียบหรือขูดรีดผู้ใช้แรงงานด้วยประการต่างๆ มาตรฐานสำคัญที่กำหนดขึ้น ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นมูลฐาน คือ เสรีภาพในการสมาคม การใช้แรงงานบังคับ ค่าจ้างขั้นต่ำ และสวัสดิการ ซึ่งสวัสดิการนี้คือ สภาวะที่นายจ้างจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก หรือกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายบริหารงานบุคคล นอกจากนี้สวัสดิการยังเป็นมูลเหตุจูงใจ ทำให้เกิดผลผลิตที่ดีขึ้นและเป็นประโยชน์ในด้านการแก้ไขปัญหาทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางด้านแรงงาน (นิธิกานต์ จานสังคมโลก; 2546: 21)

นอกจากนี้ IOL ได้ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานว่า เป็นบริการความสะดวกและความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจัดขึ้นในบริเวณสถานที่ใกล้เคียงที่ทำงาน เพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน การมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าที่ดีขึ้น ลดความเครียด เพิ่มความพอใจในงาน มีความรู้สึกถึงสุขภาวะที่ดีขึ้น สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กรขึ้น และก่อผลบวกให้แก่องค์กรด้วย

ระบบสวัสดิการได้รับการส่งเสริมให้เข้มแข็งขึ้นเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่ผู้ใช้แรงงาน กองทุนประกันสังคมเพิ่มการคุ้มครองจากการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ การคลอดบุตร การช่วยเหลือบุตร การสงเคราะห์เมื่อเสียชีวิต ซราภาพ ไปจนถึงการว่างงานในปี 2547 นอกเหนือจากกองทุนเงินทดแทนที่คุ้มครองการประสบอุบัติเหตุในงาน ระบบการประกันสังคมที่มีอยู่สามารถครอบคลุมแรงงานในระบบได้เพิ่มขึ้น 6.52 ล้านคน จากการขยายความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการ (ธาริณี ทศนันทาร; 2547: 50-51)

สำหรับประเทศไทยได้สร้างเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งพอจะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตของแรงงานได้ (สมใจ ฉัตรไทย; 2543: 43-51) เป็นเกณฑ์ด้านสุขภาพของแรงงานเป็นสภาพการที่แรงงาน เมื่อเกิดการเจ็บป่วยแล้วได้รับการดูแลอย่างถูกต้อง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงโดยไม่เคยเจ็บป่วยด้วยโรคร้ายแรงภายใน 3 เดือนที่ผ่านมา ได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รู้จักที่จะส่งเสริมสุขภาพของตนเองให้มีสุขภาพดีโดยได้รับสารอาหารที่เพียงพอแก่ร่างกาย ไม่รับประทานอาหารสุกๆดิบๆ รับประทานอาหารที่มีเครื่องหมาย อย. รับประทาน มีการวางแผนครอบครัว และมีความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ เกณฑ์ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมของแรงงาน เป็นสภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานที่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล มีส่วนถูกสุขลักษณะและเพียงพอ มีน้ำสะอาดดื่มอย่างเพียงพอ บริเวณบ้านสะอาดเรียบร้อย ไม่มีน้ำขัง มีที่ทิ้งขยะเป็นสัดส่วน มีอากาศถ่ายเทเพียงพอ เกณฑ์ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวของแรงงาน เป็นความผูกพันรักใคร่ต่อกัน ได้ใช้ชีวิตร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนมีความใกล้ชิด คุ่นเคย สนับสนุนระหว่างบิดา มารดา บุตร ตลอดจนเครือญาติและบุคคลอื่นๆ ในครอบครัวที่ต้องอาศัยด้วยกัน ไม่มีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกันในครอบครัว มีการดูแลเอาใจใส่เมื่อยามเจ็บป่วย เกณฑ์ด้านการพัฒนาจิตใจของแรงงาน เป็นการปลูกฝังส่งเสริมความรู้สึกนึกคิด ความยึดมั่นที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องดีงามของแรงงาน โดยการดำเนินชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา มีการปฏิบัติศาสนกิจ ไม่ติดสุรา ไม่ติดบุหรี่หรือยาเสพติดอื่นๆ ได้เข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณี และศิลปวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น

การวัดคุณภาพชีวิต

การวัดคุณภาพชีวิตมีความแตกต่างกันบ้างขึ้นอยู่กับแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการศึกษา แต่ในเรื่อง ชาน (Zhan. 1992: 29-38) ให้เกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิต 2 ด้าน คือ

1. ด้านวัตถุวิสัย (Objective) เป็นการวัดโดยอาศัยข้อมูลด้านรูปธรรมที่มองเห็นได้ นับได้ วัดได้ เช่น รายได้ ระดับการศึกษา อาชีพ อัตราการเกิดโรค
2. ด้านจิตวิสัย (Subjective) เป็นการวัดข้อมูลด้านนามธรรมที่บ่งบอกถึงความรู้สึก เจตคติต่อประสบการณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การรับรู้ต่อสภาพความเป็นอยู่ การดำรงชีวิตรวมทั้ง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิต เช่น ความพึงพอใจในชีวิต ความสุข ภาวะสุขภาพ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ฟลินน์ และฟรานท์ซ (จำเรียง กุระสุวรรณ. 2532: 64; อ้างอิงจาก Flynn & Frantz. 1987) ได้เสนอหลักในการวัดคุณภาพชีวิต คือ

1. วัดในเชิงวัตถุวิสัย (Objective approach) แสดงถึงภาวะทางกายภาพ ลักษณะ เหตุการณ์ พฤติกรรมหรือลักษณะของบุคคล ซึ่งตัดสินใจโดยบุคคลอื่นหรือด้วยตนเอง จากข้อมูลที่เป็นจริง เช่น รายได้ อาชีพ การศึกษา หน้าที่การงาน เป็นต้น
2. วัดในเชิงจิตวิสัย (Subjective approach) เป็นการรับรู้ด้วยตนเองจากกรอบการรับรู้ประสบการณ์ที่ผ่านมาของตนเอง เช่น ความปรารถนา ความพอใจในชีวิต และเห็นว่าการตัดสินใจด้วยตนเองนี้จะสะท้อนถึงระดับการวัดที่น่าเชื่อถือที่สุด

การวัดคุณภาพชีวิตอาจพิจารณาจากโครงสร้างหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ได้แก่

1. การวัดโดยพิจารณาว่าคุณภาพชีวิตประกอบด้วยโครงสร้างมิติเดียว (Unidimension) มีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตทั้งหมด โดยยึดการมองความปกติสุขของเขา ซึ่งถือว่าการถามคำถามเดียวเป็นการวัดที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ดังเช่นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตของแคนทริล (จุฑารัตน์ เทพพรวิสุทธิ. 2546:15-16 อ้างอิงจาก Cantril.1967:98) สร้างขึ้นโดยใช้คำถามเดียว เรียกว่าบันไดการวัดตนเองของแคนทริล การวัดเป็นแบบลิเกทสเกล (Likert Scale) ในแนวตั้งมีบันไดทั้งหมด 10 ขั้น ให้บุคคลวัดตนเองว่าคุณภาพชีวิตของตนอยู่ในระดับใด
2. การวัดโดยพิจารณาว่าคุณภาพชีวิตประกอบด้วยโครงสร้างหลายมิติ (Multidimension) มีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตด้านต่างๆไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับการรับรู้ประสบการณ์และปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย นักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นว่า การวัดคุณภาพชีวิตโดยใช้โครงสร้างหลายมิติ อาจจะเหมาะสมกว่าการวัดโดยใช้โครงสร้างมิติเดียว เพราะการวัดโดย

ใช้โครงสร้างหลายมิติ ช่วยให้เห็นภาพที่ถูกต้องของเหตุการณ์ในชีวิต นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาถึงผลของแต่ละองค์ประกอบที่มีต่อคุณภาพชีวิตได้

จากแนวคิดการวัดคุณภาพชีวิตที่กล่าวมาข้างต้น การวัดระดับคุณภาพชีวิตมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการศึกษาแต่ละเรื่อง ดังนั้นการวัดคุณภาพชีวิตจึงมีการใช้แบบวัดในหลายลักษณะ ดังนี้

1. แบบวัดคุณภาพชีวิตมาตรฐาน ลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นภาพบันได 9 ขั้น (Ladder Scale) ขั้นล่างสุดใช้แทนความรู้สึกว่าชีวิตนี้มีความสุขทุกข์ยากลำบากมาก บันไดแต่ละขั้นใช้แทนความรู้สึกว่าชีวิตดีขึ้นเรื่อยๆจนถึงบันไดขั้นบนสุดใช้แทนความรู้สึกว่าชีวิตนี้ดีที่สุดเท่าที่จะมีได้ ใช้คำถามว่า บันไดขั้นไหนที่ท่านรู้สึกว่าคุณยืนอยู่ในปัจจุบัน

เช่น งานวิจัยของเพชรน้อย สิงห์ช่างชัย วัดคุณภาพชีวิตโดยใช้แบบสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตแรงงานย้ายถิ่น โดยประเมินคุณภาพชีวิตในรูปของความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตและได้หาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.86 ประกอบด้วยข้อคำถาม 54 ข้อ กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแบบหลายมิติ ประกอบด้วยองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 12 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสุขภาพกาย ประเมินจากความพอใจในเรื่องระบบของสภาพร่างกาย รวมทั้งการดูแลสุขภาพทั้งเวลาปกติและเวลาเจ็บป่วย
2. ด้านสุขภาพจิต ประเมินจากความรู้สึกต่างๆทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัย โปร่ง สบายใจ ความวิตกกังวลที่มี
3. ด้านสิ่งแวดล้อม ประเมินจากความพอใจในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ การไม่มีมลพิษทางอากาศ การปลูกต้นไม้รอบๆบ้าน
4. ด้านความปลอดภัย ประเมินจากความพอใจในความปลอดภัยเกี่ยวกับทรัพย์สินสุขภาพ ทั้งในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน
5. ด้านความมั่นคงในเศรษฐกิจ ประเมินจากความพอใจในเรื่องรายได้ การมีเงินออม การไม่มีหนี้สิน ความสามารถในการใช้จ่ายสิ่งของต่างๆ
6. ด้านชีวิตครอบครัว ประเมินจากความพอใจในชีวิตครอบครัว เกี่ยวกับการมีเวลาให้ครอบครัว ความเข้าใจกันในครอบครัว ความใกล้ชิด การมีกิจกรรมภายในครอบครัว และความสำคัญของตนเองต่อญาติพี่น้องในครอบครัว
7. ด้านชีวิตการทำงาน ประเมินจากความพอใจในความมั่นคงของงาน ความภูมิใจในงาน การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ระบบการทำงานในโรงงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ความสะดวกในการทำงาน

8. ด้านชีวิตการศึกษา ประเมินจากความพอใจในการพัฒนาตนเอง การมีโอกาสศึกษาต่อและการมีแหล่งทุนให้ศึกษาต่อ

9. ด้านสภาพสังคมของตนเอง ประเมินจากความพอใจที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นในสังคม การมีโอกาสเป็นผู้นำในสังคมของตนเอง ความเสมอภาคในสังคม

10. ด้านการมีกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม ประเมินจากความพอใจในการได้ประกอบกิจกรรมทางศาสนา การมีอิสระในการประกอบพิธีตามความเชื่อถือดั้งเดิม การได้เรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณี การมีส่วนร่วมในการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น

11. ด้านรับรู้การเมือง ประเมินจากความพอใจในการมีโอกาสรับรู้ข่าวสารทางการเมือง การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง

12. ด้านความเสมอภาค ประเมินจากความพอใจในความเท่าเทียมกันในค่าจ้างที่ได้รับการหยุดงานตามกฎหมายแรงงาน สวัสดิการรักษายาบาล ความเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน

2. แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL Group, 1994:19-43) ได้พัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพขององค์การอนามัยโลก ชุด 100 ตัวชี้วัด (WHOQOL-100)) ประกอบด้วยข้อคำถาม 100 ข้อ โดยโครงสร้างเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต สะท้อนให้เห็นประเด็นสำคัญต่อคุณภาพชีวิต แบ่งเป็นคำถาม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพา ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมและด้านความเชื่อส่วนบุคคล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบการรับรู้เชิงรูปธรรม ประกอบด้วยคำถามในรูปของความเข้ม (intensity) ซึ่งหมายถึงความรุนแรงของความรู้สึกนั้นๆ ความจุ (capacity) หมายถึงความสามารถในการรับรู้สถานการณ์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตมากน้อยเพียงใด ความถี่ (frequency) หมายถึง ช่วงหรือระยะห่างของพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่เป็นประสบการณ์ ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิต และคำถามที่ต้องการให้ตอบตามการรับรู้ของผู้ที่ถูกรวัด จะเป็นคำถามเกี่ยวกับการประเมินปัญหาที่ถูกรวัดกำลังเผชิญอยู่ เพื่อประเมินว่าเหตุการณ์นั้นมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตอย่างไร จึงนับว่าเป็นเครื่องมือที่มีความครอบคลุมด้านเนื้อหา มีความละเอียดและความไวสูง ต่อมา ค.ศ.1995 ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL Group,1995) ได้พัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขึ้นมาใหม่เพื่อเป็นเครื่องมือมาตรฐานในการวัดคุณภาพชีวิตของประชากรโลก โดยการรวมข้อคำถามบางส่วนเข้าด้วยกันจนเหลือข้อคำถามเพียง 4 ด้าน จำนวน 26 ข้อ ซึ่งทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตหลายประเทศทั่วโลกได้นำไปแปลและใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตของประชากร รวมทั้งประเทศไทย ได้แปลและปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เหมาะสมกับประชากรไทย โดยใช้ชื่อว่าเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) และได้หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

โดยมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.8406 เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิด คือ แบบภาวะวิสัย (perceived objective) และอัตวิสัย (self-report subjective) ประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน คือ

1. ด้านร่างกาย (Physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น หรือการรักษาทางการแพทย์อื่นๆ เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (Psychological domain) คือ การรับรู้สภาพจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องต่างๆ ของตน การรับรู้ถึงความสนใจในการจัดการกับความเศร้าหรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่างๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่นๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่างๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่างๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น จะเห็นว่าการวัดคุณภาพชีวิตนั้นมีแนวคิดแตกต่างหลากหลาย และมีลักษณะกว้างขวางครอบคลุมตัวแปรหลายด้าน นอกจากนั้น ยังขึ้นกับสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมของแต่ละสังคมอีกด้วย

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดคุณภาพชีวิตทั่วไปมาจากงานวิจัยของ สมใจ ฉัตรไทย (2543:81-160) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง เป็นแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ"ใช่" หรือ "ไม่ใช่" รวมทั้งหมด 25 ข้อ ซึ่งแบบวัดประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านสุขภาพ จำนวน 10 ข้อ 2.ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน 5 ข้อ 3.ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว จำนวน 5 ข้อ 4.ด้านการพัฒนาจิตใจ จำนวน 5 ข้อ แบบวัดประกอบด้วย ข้อคำถามด้านบวก และด้านลบ ข้อคำถามด้านบวก ได้แก่ ข้อ 1,2,3,4,6,7,8,10,11,12,13,15,16,18,19,20,21,22,24,25 และข้อคำถามด้านลบ ได้แก่ ข้อ 9,14,17,23 การตีความคะแนน สำหรับข้อคำถามคุณภาพชีวิตให้คะแนนคำตอบคือ "ใช่" กับ"ไม่ใช่" ข้อละ 1 คะแนน ข้อคำถามคุณภาพชีวิตด้านบวกถ้าตอบ "ใช่" จะได้คะแนน 1 คะแนนและข้อคำถามคุณภาพชีวิตด้านลบถ้าตอบ "ไม่ใช่" จะได้คะแนน 1 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามมากกว่า ถือว่าเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า แบ่งเป็นคุณภาพชีวิตระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

ความเชื่ออำนาจภายในตนกับคุณภาพชีวิต

จากการศึกษางานวิจัยพบว่าความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต ได้แก่งานวิจัยของ ปุณภัท ตูลยะเสถียร.(2550: 64-83) ได้ศึกษาเรื่องความเชื่ออำนาจภายในตนกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ ในชมรมผู้สูงอายุ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบผลว่าผู้สูงอายุที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ผู้สูงอายุในชมรมมีวิธีการดูแลตนเองที่ดี มีการออกกำลังกาย การทานอาหารที่มีประโยชน์ ทำให้ผู้สูงอายุเกิดความมั่นใจ ความเชื่ออำนาจภายในตน การที่ผู้สูงอายุรู้จักปรับตัวเพื่อให้เข้ากับวัยชราทำให้มีสุขภาพแข็งแรง มีสุขภาพจิตดี ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อรพรรณ ฉ่ำชื่น (2541:146-148) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุที่ทำกิจกรรมทางสังคมมาก และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุที่ทำกิจกรรมทางศาสนาพบผลว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุที่ทำกิจกรรมทางศาสนาและผู้สูงอายุที่ทำกิจกรรมทางสังคมมากต่างก็มีความสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจภายในตน

จากการศึกษางานวิจัยยังพบว่าความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ได้แก่งานวิจัยของกรรณิการ์ สุขชารี (2548: 79) ได้ศึกษาเรื่อง ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

บริษัท เวิลด์ อีควิปเมนท์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความเชื่อว่าถ้าพนักงานตั้งใจทำงาน มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และศึกษาความรู้ใหม่ๆก็จะสามารถนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น จึงทำให้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นผลให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง เป็นที่ยอมรับของหัวหน้า จึงมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าสาเหตุที่ประสบความสำเร็จเป็นเพราะความพยายามและความสามารถของตนเอง แต่ถ้าหากไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก็เป็นเพราะตนเองขาดความพยายามและขาดความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ Rotter (1996, อ้างอิงจาก สราวุธ, 2543) ที่กล่าวว่า อำนาจในตนเกิดขึ้น จากพฤติกรรมอันใหม่ที่มีสภาพคล้ายกับสภาพเดิม และถ้าเป็นไปตามที่คาดไว้ ความคาดหวังของเขาจะเพิ่มขึ้น แต่ถ้าผิดหวังความคาดหวังจะลดลง แสดงว่าการลดลงหรือเพิ่มความคาดหวังนี้เกิดจากพฤติกรรมอันใดอันหนึ่งก่อน แล้วจึงขยายครอบคลุมจากพฤติกรรมหรือเหตุการณ์อื่นๆที่คล้ายคลึงหรือเกี่ยวข้องกับสถานการณ์เดิม กลายเป็นบุคลิกภาพในตัวบุคคล ได้รับการเสริมแรงบ่อยครั้ง จะทำให้บุคคลนั้นเชื่อว่าเป็นผลมาจากทักษะหรือความสามารถของตน และนอกจากนี้ยังพบผลเช่นเดียวกันนี้ในงานวิจัยของ ภักธรวรรณ ปิ่นแก้ว (2548:45-51), วิกรณ์ รุจิวัชร โอฬาร (2545: 38), เอมอร งามธรรมนิตย์ (2546:55-58), Judge; & Bono (2001:80-82) และ Miner (1992: 74).

จากแนวโน้มงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะพบงานวิจัยว่าความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต และพบงานวิจัยว่าความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เมื่อเป็นเช่นนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต

ความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิต

งานวิจัยที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตได้แก่ งานวิจัยของนียดา ผุยเจริญ (2545: 76-77) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบผลการวิจัยว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่กระตุ้นให้พยาบาลปฏิบัติตนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการและองค์การโดยส่วนรวม บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การตลอดไป

จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการลาออก โอนย้าย ในทางกลับกัน การขอลาออก โอนย้ายบ่อยก็เป็นสิ่งที่แสดงถึงการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยเช่นกัน ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และยังพบผลเช่นเดียวกันนี้ในงานวิจัยของภัทรา หิรัญรัตนพงษ์ (2542: 66-80), สรรเสริญ เตชะบุรุษพา (2545: 77-78), วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543: 74-91), พิชญ์สินี ดีผลผล (2545: 69-75)

นอกจากนั้นในงานวิจัยของไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (ชฎาภา ประเสริฐทรง.2541:26; อ้างอิงจาก Eisenberger; & Others. 1990: 51-59) ได้ศึกษาพบว่า การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรได้ให้รายได้และสิ่งตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และการที่พนักงานรู้สึกว่าการได้สนับสนุนพวกเขาให้มีโอกาสก้าวหน้ามีความมั่นคงในอนาคตจะทำให้เขาเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น ผลที่ตามมาคือ ความอดทนในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อองค์กร ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หลุย (Louis.1998; 1-17) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถวัดได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับอย่างมากกับความผูกพันของครูและประสิทธิภาพแห่งตน

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กรในการจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีรายงานการศึกษาความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนักวิจัยทางสังคมศาสตร์ได้ทำการทดลองและยืนยันว่าคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถประเมินได้จากความพึงพอใจในงานได้ กล่าวคือหากบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูงเท่ากับว่าบุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นด้วย (Hood; & Koberg, 1991 อ้างถึงในกนกพร แจ่มสมบุญ, 2539: 47-63) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความก้าวหน้า และมีศักดิ์ศรี (Transuvan, 1992 อ้างถึงในกนกพร แจ่มสมบุญ, 2539: 47-63) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพทั้งหมดที่บุคคลนั้นได้รับจากประสบการณ์การทำงาน บุคคลมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลนั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (Chelte, 1983 อ้างอิงจาก ดรุณศรี สิริยศำรง, 2542: 82) บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีผลมาจากการที่บุคคลนั้นได้ตั้งใจทุ่มเทและอุทิศตนที่ปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก่อนซึ่งนับว่าเป็นความต้องการขององค์กรที่จะได้ทั้ง

คุณภาพและประสิทธิภาพของงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า การที่บุคคลได้ทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีความผูกพันกับงานและมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานนั้นด้วย

จากแนวโน้มงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าโดยส่วนใหญ่แล้วพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต เมื่อเป็นเช่นนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต

ตัวแปรชีวสังคมกับคุณภาพชีวิต

อายุกับคุณภาพชีวิต

ฐิติมา สดากกร (2550: 68-69) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของหมอนวดแผนไทยในกรุงเทพมหานครและจังหวัดนนทบุรี พบว่าหมอนวดไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมอนวดที่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-29 ปี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 หมอนวดที่มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

วรารภรณ์ รัตนเวสส์ (2542: 72-76) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม:ศึกษากรณีโรงงานสิ่งทอในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่าช่วงอายุ 22-28 ปี มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางร้อยละ 79.4 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 46-60 ปี มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลางร้อยละ 77.8 และช่วงอายุ 29-45 ปี มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลางร้อยละ 70.4 แต่เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตระดับสูง พบว่าช่วงอายุ 46-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในระดับสูงมากที่สุด คือ ร้อยละ 18.5 แสดงว่าอายุมากขึ้นจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้นตามลำดับ

เพศกับคุณภาพชีวิต

ขวัญใจ แจ่มสร้อย (2548: 72-76) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจตีบหลังได้รับการรักษาด้วยการขยายหลอดเลือดหัวใจ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางมากที่สุดถึงร้อยละ 77.8 และร้อยละ 77.1 ตามลำดับ แต่เมื่อเปรียบเทียบร้อยละในคุณภาพชีวิตระดับสูง พบว่าเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในระดับสูงร้อยละ 16.1 ซึ่งสูงกว่าเพศชายซึ่งมีร้อยละ 11 แสดงว่าให้เห็นว่าเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตดีกว่าเพศชาย

ส่วนงานวิจัยที่พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันได้แก่ งานวิจัยของ ปถุณรัตน์ คำสว่าง (2542: 72-76) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาชีพ ในมหาวิทยาลัยมหิดล วิภูสนา สาคริตชานันท์ (2545: 56-57) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของนิสิตระดับ

ปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และงานวิจัยของพันทิตา เฉลิมพนาพันธ์ (2550: 94-95) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยแผนกแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรทั้งนี้ เป็นเพราะว่า การศึกษานี้ใช้ประชากรในการศึกษาไม่มากนัก และคนงานเกือบทั้งหมดมีบริบทใกล้เคียงกันมาก และเป็นคนงานในระดับเดียวกันเกือบทั้งหมด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล แม้จะมีความแตกต่างกันบ้างแต่ก็มีค่าไม่ต่างกันมากนัก ผลการทดสอบตัวแปรจึงทำให้ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

จากแนวโน้มงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเพศเป็นตัวแปรในการกำหนดลักษณะของงาน หากเป็นงานที่ต้องใช้กำลัง น่าจะทำให้พนักงานเพศชายซึ่งมีกำลังกายมากกว่า สามารถทำงานได้ดีกว่าพนักงานเพศหญิง ส่วนงานที่ต้องการความประณีต พนักงานเพศหญิงน่าจะทำได้ดีกว่า จากแนวโน้มงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเพศชายมีคุณภาพชีวิตดีกว่าเพศหญิง

สถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิต

ชุตินา เลาหวิจิตรจันทร์ (2544: 74-83) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของนักสังคมสงเคราะห์สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่านักสังคมสงเคราะห์ที่มีสถานภาพสมรสคู่และสถานภาพสมรสโสดมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 74.7 และร้อยละ 71.4 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตระดับสูง พบว่า นักสังคมสงเคราะห์ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีคุณภาพชีวิตระดับสูงถึงร้อยละ 16.5 ซึ่งมากกว่านักสังคมสงเคราะห์ที่มีสถานภาพสมรสโสด แสดงว่า นักสังคมสงเคราะห์ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีคุณภาพชีวิตดีกว่านักสังคมสงเคราะห์ที่มีสถานภาพโสด

งานวิจัยที่พบว่า ผู้ที่สมรสแล้วมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ได้แก่ งานวิจัยของกาญจนา ทองเกษม (2546: 96) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอ่างทอง ประพนอม พรหมล้อย (2544: 65) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของชาวชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณี ชุมชนบ้านญ้อกลาง ตำบลโนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทวีศรี กীরทอง (2530: 53-54) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และงานวิจัยของ วราภรณ์ รัตนเวสส์ (2542: 72-76) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษากรณีโรงงานสิ่งทอในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานที่แต่งงานแล้วต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ค่าใช้จ่าย การวางแผนการดำเนินชีวิตในอนาคต แตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสดซึ่งมักคิดถึงแต่ตัวเอง ดังนั้นพนักงานที่แต่งงานแล้วเมื่อกระทำสิ่งใดมักมีการตัดสินใจรอบคอบกว่าพนักงานที่เป็นโสด และการแต่งงานจะมีชีวิตที่สามารถจะให้คำปรึกษาหรือปลอบโยนได้เมื่อประสบกับปัญหาต่างๆ และพนักงานที่แต่งงานแล้วสามารถแบ่งเบาภาระหน้าที่ต่างๆ ให้กับคู่

สมรสได้ นับตั้งแต่เรื่องรายได้ การบริหารกิจกรรมต่างๆในครอบครัว การเลี้ยงดูบุตร ทำให้พนักงานที่แต่งงานแล้วจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานที่เป็นโสด

ส่วนงานวิจัยที่พบว่า ผู้ที่สมรสและผู้ที่เป็นโสดมีคุณภาพชีวิตไม่ต่างกัน ได้แก่งานวิจัยของ ขวัญใจ แจ่มสร้อย (2548: 72-76) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจตีบหลังได้รับการรักษาด้วยการขยายหลอดเลือดหัวใจ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล และงานวิจัยของรัตนภรณ์ สุขศิริสวัสดิกุล (2547: 41-42) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตชาวชุมชนแออัด: ศึกษากรณีโครงการมินบุรี (คลองซอย 9)

จากแนวโน้มงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าพนักงานที่สมรสแล้วมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด นอกจากนั้นพบงานวิจัยว่าพนักงานที่สมรสแล้วและพนักงานที่เป็นโสดมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่จากงานวิจัยโดยส่วนใหญ่แล้วพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด เมื่อเป็นเช่นนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานที่เป็นโสด

การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ขวัญใจ แจ่มสร้อย (2548: 72-76) ศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจตีบหลังได้รับการรักษาด้วยการขยายหลอดเลือดหัวใจ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล พบว่าผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจตีบหลังได้รับการรักษาด้วยการขยายหลอดเลือดหัวใจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการจำแนกผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจตีบตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่าผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจตีบที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษามีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด คือ 3.13 ($s = 0.179$) รองลงมาคือระดับอนุปริญญาหรือสูงกว่า มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต คือ 3.09 ($s = 0.147$) และระดับประถมศึกษาศึกษามีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต คือ 3.07 ($s = 0.094$) และผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจตีบทุกระดับการศึกษามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

พันทิตา เฉลิมพนาพันธ์ (2550: 83-84) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยแผนกการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร พบว่าผู้ป่วยแผนกการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้ป่วยแผนกการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ 3.21 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.20 และระดับประถมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตเท่ากับ 2.99

สุดิมา เลหาวิทิจิตรจันทร (2544: 74-83) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า นักสังคมสงเคราะห์ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางร้อยละ 86 และร้อยละ 69.4 แต่เมื่อเปรียบเทียบในคุณภาพชีวิตระดับสูง พบว่า นักสังคมสงเคราะห์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตสูงถึงร้อยละ 17.4 ซึ่งสูงกว่านักสังคมสงเคราะห์ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 7.0 แสดงว่า นักสังคมสงเคราะห์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ฐานะทางเศรษฐกิจกับคุณภาพชีวิต

ปฤถณฎรต์น ค่ำสว่ง (2542: 72-78) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคคลที่ไม่ใช่สายวิชาชีพ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยพบว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาชีพที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีรายได้สูงมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงที่สุดเท่ากับ 2.36 รองลงมาคือบุคลากรที่มีรายได้ปานกลางซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตเท่ากับ 2.32 และบุคลากรที่มีรายได้ต่ำมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตเท่ากับ 2.27

วิภูสนา สาคริตขานันท์ (2545: 56-57) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของนิสิตของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่านิสิตที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตโดยรวมเป็นรายคู่ พบว่านิสิตที่มีรายได้ปานกลางมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.54 และนิสิตที่มีรายได้ต่ำมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.39 สูงกว่านิสิตที่มีรายได้สูงซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตเท่ากับ 2.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนิสิตที่มีรายได้ปานกลางมีคุณภาพชีวิตสูงกว่านิสิตที่มีรายได้ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญใจ แจ่มสร้อย (2548: 72-76) ศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจตีบหลังได้รับการรักษาด้วยการขยายหลอดเลือดหัวใจ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล พบว่าผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจตีบกลุ่มรายได้ 10,000-15,000 บาท/เดือน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด คือ 3.12 ($s = 0.180$) รองลงมาคือ กลุ่มรายได้ 5,000-10,000 บาท/เดือน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต คือ 3.10 ($s = 0.142$) กลุ่มรายได้มากกว่า 15,000 บาท/เดือน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต คือ 3.09 ($s = 0.147$) กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท/เดือน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต คือ 3.07 ($s = 0.063$) และผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจตีบทุกกลุ่มรายได้ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจตีบหลังได้รับการรักษาด้วยการขยายหลอดเลือดหัวใจ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ชุตติมา เลาหวิจิตรจันทร์ (2544: 74-83) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของนักสังคมสงเคราะห์สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่านักสังคมสงเคราะห์ที่มีรายได้ต่ำกว่า 14,580 บาทและนักสังคมสงเคราะห์ที่มีรายได้ 14,600 บาทขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตระดับปานกลางร้อยละ 74.6 และร้อยละ 70.4 ตามลำดับ แต่เมื่อเปรียบเทียบในคุณภาพชีวิตระดับสูง พบว่าผู้ที่มีรายได้รวมต่อเดือน 14,600 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตระดับสูงร้อยละ 21.6 ส่วนผู้ที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 14,580 บาท มีคุณภาพชีวิตระดับสูงร้อยละ 10.6 ซึ่งแสดงว่า ผู้ที่มีรายได้รวมต่อเดือน 14,600 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตดีกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 14,580 บาท



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานฝ่ายการผลิตซึ่งกำลังปฏิบัติงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์ของบริษัท ล็อกเวธ จำกัด (มหาชน) จำนวน 419 คน ในปี พ.ศ.2554

กลุ่มตัวอย่าง

พนักงานฝ่ายการผลิตซึ่งกำลังปฏิบัติงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์ของบริษัท ล็อกเวธ จำกัด (มหาชน) ในปี พ.ศ. 2554 จำนวน 217 คน (Krejcie; & Morgan, 1970: 607-610) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกแบบสะดวก(Convenience Sampling) โดยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยแจกแบบวัดจำนวนทั้งหมด 250 ฉบับ โดยขอให้บริษัทแจกแบบวัดแก่พนักงานฝ่ายการผลิต ที่ครอบคลุมทั้งเพศชาย เพศหญิง และทุกระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบวัดเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ามีแบบวัดฉบับสมบูรณ์จำนวน 233 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.2 ของแบบวัดที่ได้แจกไปทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบวัดฉบับสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนแล้วนำไปวิเคราะห์ผลการวิจัยต่อไป

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกตอบ (Check List) ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน ที่ประกอบไปด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิต เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกตอบ (Check List) ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ตอนที่ 3 แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกตอบ (Check List) ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายในตน

ตอนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกตอบ (Check List) ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาปัจจัยทางด้านชีวสังคมที่ส่งผลให้ความเชื่ออำนาจภายในตน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน และข้อมูลพื้นฐานที่เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา ซึ่งจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ในการสร้างแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check List) และทำการสรุปคำถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลดังนี้ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ

ตัวอย่าง แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจงกรุณาใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านตามความเป็นจริง

- | | | |
|--------|--------------------------|------------|
| 1.อายุ | <input type="checkbox"/> | 20 – 39 ปี |
| | <input type="checkbox"/> | 40 – 59 ปี |
| 2.เพศ | <input type="checkbox"/> | ชาย |
| | <input type="checkbox"/> | หญิง |

- 3.สถานภาพ สมรส
 โสด
 หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
- 4.ระดับการศึกษา ประถมศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น
 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช หรือเทียบเท่า
 อนุปริญญา หรือปวส หรือเทียบเท่า
 ปริญญาตรี
- 5.ฐานะทางเศรษฐกิจ รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
 รายได้พอดีกับรายจ่าย
 รายได้มากกว่ารายจ่าย

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตทั่วไป

แบบวัดคุณภาพชีวิตทั่วไปซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดคุณภาพชีวิตทั่วไปของ สมใจ
 ฉัตรไทย (2543:157-160)ซึ่งแบบวัดประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านสุขภาพ จำนวน 10 ข้อ 2.ด้าน
 ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน 5 ข้อ 3.ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว จำนวน 5 ข้อ
 4.ด้านการพัฒนาจิตใจ จำนวน 5 ข้อรวมทั้งหมด 25 ข้อ ข้อคำถามด้านบวก ได้แก่ ข้อ
 1,2,3,4,6,7,8,10,11,12,13,15,16,18,19,20,21,22,24,25 และข้อคำถามด้านลบ ได้แก่ ข้อ
 9,14,17,23

เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

คำตอบ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ใช่	1	0
ไม่ใช่	0	1

ตัวอย่าง แบบวัดคุณภาพชีวิตทั่วไป

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างด้านขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงและความเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น	
	ใช่	ไม่ใช่
ด้านสุขภาพ 0.เมื่อเจ็บป่วย ท่านได้รับการรักษาพยาบาลที่ถูกต้อง (ด้านบวก)		
ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม 0.บริเวณที่อยู่อาศัยของท่านไม่มีที่ทิ้งขยะเป็นสัดส่วน (ด้านลบ)		
ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว 0.ท่านมีเรื่องทะเลาะวิวาทถึงกับมีการทำร้ายร่างกายกับบุคคลภายในครอบครัว (ด้านลบ)		
ด้านการพัฒนาจิตใจ 0.ท่านไปทำบุญที่วัด หรือใส่บาตรเป็นประจำ (ด้านบวก)		

การตีความคะแนน สำหรับข้อคำถามคุณภาพชีวิตให้คะแนนคำตอบคือ “ใช่” กับ “ไม่ใช่” ข้อละ 1 คะแนน ข้อคำถามคุณภาพชีวิตด้านบวกถ้าตอบ “ใช่” จะได้คะแนน 1 คะแนนและข้อคำถามคุณภาพชีวิตด้านลบถ้าตอบ “ไม่ใช่” จะได้คะแนน 1 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามมากกว่าถือว่าเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

เกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตทั่วไป

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิต ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง สมใจ ฉัตรไทย (2543:81-160) โดยใช้วิธีการคำนวณหาความกว้างของชั้นดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{1 - 0}{3} = 0.33$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0 – 0.33 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.34 – 0.66 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.66 – 1.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง

วิธีการหาคุณภาพแบบวัดคุณภาพชีวิตทั่วไป

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดทั้ง 25 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานฝ่ายการผลิต บริษัท ล้อเกวียน จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

1. ด้านสุขภาพ จำนวน 10 ข้อ โดยผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามในข้อ 5, 6, 7, 9, 10 ออก เหลือจำนวนข้อคำถามเท่ากับ 5 ข้อ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .70
2. ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน 5 ข้อ โดยผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามในข้อ 14 ออก เหลือจำนวนข้อคำถามเท่ากับ 4 ข้อ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .74
3. ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว จำนวน 5 ข้อ ผู้วิจัยไม่ได้ตัดข้อคำถามออก ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .82
4. ด้านการพัฒนาจิตใจ จำนวน 5 ข้อ โดยผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามในข้อ 23 ออก เหลือจำนวนข้อคำถามเท่ากับ 4 ข้อ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .67

ตอนที่ 3 แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน

แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตนซึ่งผู้วิจัยนำมาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตนของเรวดี ทรงเที่ยง (2548:119-120) ซึ่งมาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริงค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย มาตรวัดมีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ มาตรวัดประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดความเชื่ออำนาจภายในตน ได้แก่ ข้อ 2, 3, 8, 9, 10, 13, 14 และข้อคำถามที่วัดความเชื่อภายนอกตน ได้แก่ 1, 4, 5, 6, 7, 11, 12, 15, 16, 17

ตัวอย่าง แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามนี้โดยพิจารณาเลือกข้อความแต่ละข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุดเพียงข้อละคำตอบเดียว

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1.ฉันเชื่อว่าผลดี-ผลร้ายที่เกิดขึ้นกับฉันมาจากการกระทำของตนเอง (ความเชื่ออำนาจภายในตน)						
2. การที่ฉันได้สิ่งที่ต้องการ เพราะว่าฉันเป็นคนโชคดี (ความเชื่ออำนาจภายนอกตน)						

การตีความคะแนน สำหรับข้อคำถามความเชื่ออำนาจภายในตนการให้คะแนนคำตอบคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จะเป็น 6 คะแนนถึง 1 คะแนนตามลำดับ ส่วนข้อคำถามความเชื่ออำนาจภายนอกตนจะให้คะแนนกลับกัน คือ 1 คะแนนถึง 6 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามมากกว่า ถือว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

วิธีการหาคุณภาพแบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดทั้ง 17 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานฝ่ายการผลิต บริษัท ล้อเกวีย จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามในข้อ 3, 4, 14 ออก เหลือจำนวนข้อคำถามเท่ากับ 14 ข้อ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .83

ตอนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยแปลและปรับปรุงจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ อัลเลนและมีเยอร์ (Dunham, Grube and Castaneda. 1994: 375; อ้างอิงจาก Allen; & Meyer. 1990) ประกอบด้วยข้อคำถามในด้านต่อไปนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก มีจำนวน 8 ข้อ
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีจำนวน 8 ข้อ
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีจำนวน 8 ข้อ

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด มาตราวัดประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดความผูกพันต่อองค์กรด้านบวก ได้แก่ ข้อ 1,2,4,5,6,7,9,10,11,14,15,16,17,20,21,22,23,24,25 และข้อคำถามที่วัดความผูกพันต่อองค์กรด้านลบ ได้แก่ ข้อ 3, 8, 12, 13,18,19,24 มีคำตอบให้เลือกตอบในมาตราส่วนประมาณค่าเป็น 5 ระดับ คือ จริงที่สุด ส่วนใหญ่จริง จริงบ้างไม่จริงบ้าง ส่วนใหญ่ไม่จริง ไม่จริง ดังตัวอย่าง

ตัวอย่าง แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามนี้โดยพิจารณาเลือกข้อความแต่ละข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุดเพียงข้อละคำตอบเดียว

ข้อความ	จริงที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ส่วนใหญ่ไม่จริง	ไม่จริง
0.ข้าพเจ้าจะมีความสุขมากถ้าได้ทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป (ด้านบวก)					
0.ข้าพเจ้ารู้สึกว่ปัญหาภายในองค์กรนี้ไม่ได้เป็นปัญหาของข้าพเจ้า (ด้านลบ)					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้ คือ

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
ส่วนใหญ่จริง	4	2
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	3	3
ส่วนใหญ่ไม่จริง	2	4
ไม่จริง	1	5

การตีความคะแนน สำหรับข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร การให้คะแนนคำตอบคือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริง” จะเป็น 5 คะแนนถึง 1 คะแนนตามลำดับ ส่วนข้อคำถามด้านลบจะให้คะแนนกลับกัน คือ 1 คะแนนถึง 5 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามมากกว่าถือว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

วิธีการหาคุณภาพแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดทั้ง 25 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานฝ่ายการผลิต บริษัท ล็อกเวธิ จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามในข้อ 3, 4, 8, 12, 13, 18, 19, 24, 25 ออก เหลือจำนวนข้อคำถามเท่ากับ 16 ข้อ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .83

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการติดต่อขอความอนุเคราะห์จากบริษัทล็อกเวธิ จำกัด (มหาชน) เพื่อขออนุญาตและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานฝ่ายการผลิตของบริษัท
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อพนักงานฝ่ายการผลิตบริษัทหรือคเวธิธิ จำกัด (มหาชน) เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำแบบวัดที่เก็บมาได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบวัดทุกฉบับ เพื่อที่จะได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยของแบบสอบถามแต่ละฉบับจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์ไว้สำหรับวิเคราะห์ต่อไป
2. นำแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ปัจจัยทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ
3. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยทดสอบด้วยค่า t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1, 2, 6, 7
5. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยทดสอบด้วยค่า F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3, 4, 5 ถ้าพบข้อใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ (Post hoc) โดยใช้วิธี LSD (Least Square difference)
6. วิเคราะห์หาอำนาจการทำนายโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 8

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความเชื่ออำนาจภายในตน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิต ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
M	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
R^2	แทน	ค่าอำนาจในการทำนาย
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปร
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐาน

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
20 – 39 ปี	168	72.1
40 – 59 ปี	65	27.9
รวม	233	100
2. เพศ		
ชาย	176	75.5
หญิง	57	24.5
รวม	233	100
3. สถานภาพสมรส		
สมรส	137	58.8
โสด	90	38.6
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	6	2.6
รวม	233	100
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	49	21
มัธยมศึกษาตอนต้น	81	34.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช หรือเทียบเท่า	50	21.5
อนุปริญญา หรือปวส หรือเทียบเท่า	18	7.7
ปริญญาตรีขึ้นไป	35	15
รวม	233	100
5. ฐานะทางเศรษฐกิจ		
รายได้ไม่พอกับรายจ่าย	102	43.8
รายได้พอดีกับรายจ่าย	107	45.9
รายได้มากกว่ารายจ่าย	24	10.3
รวม	233	100

จากตารางที่ 2 พนักงานฝ่ายการผลิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีจำนวน 233 คน พนักงานฝ่ายการผลิตส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 39 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 และรองลงมา คือ อายุ 40 – 59 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 เป็นเพศชายจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 เพศหญิงจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 สมรสแล้วจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 สถานภาพโสดจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 พนักงานฝ่ายการผลิตส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ อปวช หรือเทียบเท่า จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 21 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และระดับอนุปริญญา หรือปวส หรือเทียบเท่าจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ส่วนฐานะทางเศรษฐกิจ พนักงานฝ่ายการผลิตมีรายได้พอดีกับรายจ่ายจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 รายได้ไม่พอกับรายจ่ายจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 และมีรายได้มากกว่ารายจ่ายจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	M	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
คุณภาพชีวิตโดยรวม	.78	.16	สูง
คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ	.88	.18	สูง
คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม	.87	.21	สูง
คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว	.72	.20	สูง
คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจ	.63	.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานฝ่ายการผลิตมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน ในตัวแปรชีวสังคม ได้แก่ อายุ และเพศ ตัวแปรจิตลักษณะ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	n	M	S.D.	t	p
คุณภาพชีวิตโดยรวม					
20 – 39 ปี	168	.78	.17	.65	.26
40 - 59 ปี	65	.77	.14		
คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ					
20 – 39 ปี	168	.88	.17	-.69	.24
40 - 59 ปี	65	.89	.16		
คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อม					
20 – 39 ปี	168	.87	.22	.58	.28
40 - 59 ปี	65	.85	.20		
คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ ในครอบครัว					
20 – 39 ปี	168	.72	.21	.51	.46
40 - 59 ปี	65	.72	.17		
คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจ					
20 – 39 ปี	168	.64	.35	1.41	.08
40 - 59 ปี	65	.58	.31		

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตอายุมากมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตอายุน้อย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ตาราง 5 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	n	M	S.D.	t	p
คุณภาพชีวิตโดยรวม					
หญิง	57	.82	.12	2.76**	.00
ชาย	176	.76	.17		
คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ					
หญิง	57	.91	.11	1.66	.05
ชาย	176	.87	.20		
คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม					
หญิง	57	.87	.20	.25	.40
ชาย	176	.86	.22		
คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว					
หญิง	57	.78	.12	3.25**	.00
ชาย	176	.70	.22		
คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจ					
หญิง	57	.71	.29	2.28**	.01
ชาย	176	.60	.35		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ด้านการพัฒนาจิตใจ ดีกว่าพนักงานฝ่ายการผลิตชายกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมไม่พบความแตกต่าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 บางส่วน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ F- test

ผู้วิจัยใช้สถิติ F-test เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน ในตัวแปรสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจ เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ (Post hoc) โดยใช้วิธี LSD (Least Square difference) ปรากฏผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านจำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
คุณภาพชีวิตโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	.07	.03	1.31	.27
ภายในกลุ่ม	230	5.83	.02		
รวม	232	5.90			
คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.04	.02	.63	.54
ภายในกลุ่ม	230	7.42	.03		
รวม	232	7.46			
คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม					
ระหว่างกลุ่ม	2	.06	.03	.67	.51
ภายในกลุ่ม	230	10.56	.05		
รวม	232	10.63			
คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว					
ระหว่างกลุ่ม	2	.27	.14	3.39*	.04
ภายในกลุ่ม	230	9.23	.04		
รวม	232	9.50			
คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.05	.02	.19	.82
ภายในกลุ่ม	230	26.22	.11		
รวม	232	26.27			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบว่ามีคู่ใดบ้างที่มีแตกต่างกัน โดยวิธีของ LSD (Least Square difference) ดังตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวกับสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	โสด	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	สมรส	
	\bar{X}	.6800	.7000	.7504
โสด	.6800	-	.0200	.0704*
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	.7000	-	-	.0504
สมรส	.7504	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตที่สมรสแล้วมีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวดีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 เพียงบางส่วน

ตาราง 8 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
คุณภาพชีวิตโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4	.08	.02	.81	.52
ภายในกลุ่ม	228	5.81	.03		
รวม	232	5.90			
คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	4	.15	.04	1.14	.34
ภายในกลุ่ม	228	7.31	.03		
รวม	232	7.46			
ด้านคุณภาพชีวิตด้านที่ อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม					
ระหว่างกลุ่ม	4	.32	.08	1.79	.13
ภายในกลุ่ม	228	10.30	.05		
รวม	232	10.63			
คุณภาพชีวิตด้าน ความสัมพันธ์ในครอบครัว					
ระหว่างกลุ่ม	4	.29	.07	1.76	.14
ภายในกลุ่ม	228	9.21	.04		
รวม	232	9.50			
คุณภาพชีวิตด้านด้านการ พัฒนาจิตใจ					
ระหว่างกลุ่ม	4	.16	.04	.34	.85
ภายในกลุ่ม	228	26.11	.12		
รวม	232	26.27			

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

ตาราง 9 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านจำแนกตามฐานะทางเศรษฐกิจ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
คุณภาพชีวิตโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	.09	.04	1.72	.18
ภายในกลุ่ม	230	5.80	.03		
รวม	232	5.89			
คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	4	.02	.01	.31	.74
ภายในกลุ่ม	230	7.44	.03		
รวม	232	7.46			
คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม					
ระหว่างกลุ่ม	2	.04	.02	.45	.64
ภายในกลุ่ม	230	10.58	.05		
รวม	232	10.63			
คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว					
ระหว่างกลุ่ม	2	.05	.02	.59	.56
ภายในกลุ่ม	230	9.45	.04		
รวม	232	9.50			
คุณภาพชีวิตด้านด้านการพัฒนาจิตใจ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.51	.26	2.29	.10
ภายในกลุ่ม	230	25.75	.11		
รวม	232	26.27			

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีรายได้มากกว่ามีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีรายได้น้อยกว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5

ตาราง 10 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามความเชื่ออำนาจภายในตน

ตัวแปร	n	M	S.D.	t	p
คุณภาพชีวิตโดยรวม					
ต่ำ	130	.78	.16	.67	.25
สูง	103	.77	.16		
คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ					
ต่ำ	130	.89	.19	.21	.42
สูง	103	.88	.17		
คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม					
ต่ำ	130	.89	.19	1.42	.08
สูง	103	.85	.24		
คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว					
ต่ำ	130	.73	.18	.35	.36
สูง	103	.72	.22		
คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจ					
ต่ำ	130	.63	.34	.11	.46
สูง	103	.62	.33		

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6

ตาราง 11 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตโดยรวม และรายด้าน จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	n	M	S.D.	t	p
คุณภาพชีวิตโดยรวม					
น้อย	114	.90	.17	1.92*	.02
มาก	119	.86	.19		
คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ					
น้อย	114	.91	.18	1.92*	.02
มาก	119	.86	.17		
คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม					
น้อย	114	.87	.23	.41	.34
มาก	119	.86	.19		
คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว					
น้อย	114	.73	.20	.46	.32
มาก	119	.72	.20		
คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจ					
น้อย	114	.67	.34	1.89*	.03
มาก	119	.59	.33		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านการพัฒนาคใจ ดีกว่าพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมีคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7 เพียงบางส่วน

ผู้วิจัยทำนายคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 8 ปรากฏผลดังตารางที่ 12

ตาราง 12 ผลการทำนายคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตน และความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิต	b	β	R	R ²	F
คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม					
- ความเชื่ออำนาจภายในตน	-.48	-.173	.173	.03	7.15**
คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาคใจ					
- ความผูกพันต่อองค์กร	-.30	-.184	.184	.03	8.11**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 12 พบว่า ตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตน สามารถทำนายคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมได้ร้อยละ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตนไม่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตโดยรวมและคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆได้ ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาคใจได้ร้อยละ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรไม่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตโดยรวมและคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆได้เช่นกัน ผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 8 บางส่วน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความเชื่ออำนาจภายในตนและความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิตในโรงงานเฟอร์นิเจอร์ สรุปสาระสำคัญของการวิจัยและผลของการวิจัยดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิตที่ปฏิบัติงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางชีวสังคม ความเชื่ออำนาจภายในตน ความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิตที่ปฏิบัติงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์
3. ทำนายคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตน ความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานอายุมากมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานอายุน้อย
2. พนักงานเพศชายมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานเพศหญิง
3. พนักงานที่สมรสแล้วมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานที่โสด หม้าย/หย่า/และแยกกันอยู่
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า
5. พนักงานที่มีรายได้มากกว่ามีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า
6. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ
7. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
8. ความเชื่ออำนาจภายในตนและความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านได้

วิธีดำเนินการวิจัย

พนักงานฝ่ายการผลิตซึ่งกำลังปฏิบัติงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์ของบริษัทล้อยักษ์ จำกัด (มหาชน) ในปี พ.ศ. 2554 จำนวน 233 คน ที่สามารถให้ข้อมูลและเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกตอบ (Check List) ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน ที่ประกอบไปด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิต เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกตอบ (Check List) ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ตอนที่ 3 แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกตอบ (Check List) ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายในตน

ตอนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกตอบ (Check List) ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยของแบบสอบถามแต่ละฉบับจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์ไว้สำหรับวิเคราะห์ต่อไป
2. นำแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ปัจจัยทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ
3. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิต ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยทดสอบด้วยค่า t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1, 2, 6, 7
5. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยทดสอบด้วยค่า F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3, 4, 5 ถ้าพบข้อใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ (Post hoc) โดยใช้วิธี LSD (Least Square difference)
6. วิเคราะห์หาอำนาจการทำนายโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 8

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิตที่ปฏิบัติงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 พนักงานฝ่ายการผลิตอายุมากมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตอายุน้อย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

2.2 พนักงานฝ่ายการผลิตเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ด้านการพัฒนาจิตใจ ดีกว่าพนักงานฝ่ายการผลิตเพศชายกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมไม่พบความแตกต่าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 บางส่วน

2.3 พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีสถานภาพสมรสต่างก็มีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีสถานภาพสมรสต่างก็มีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวแตกต่างกัน โดยพนักงานฝ่ายการผลิตที่สมรสแล้วมีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวดีกว่าพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 เพียงบางส่วน

2.4 พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

2.5 พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีรายได้มากกว่ามีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีรายได้น้อยกว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5

2.6 พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6

2.7 พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านการพัฒนาจิตใจ ดีกว่าพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมีคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7 เพียงบางส่วน

2.8 ตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตน สามารถทำนายคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมได้ร้อยละ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตนไม่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตโดยรวมและคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆได้ ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจได้ร้อยละ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรไม่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตโดยรวมและคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆได้เช่นกัน ผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 8 บางส่วน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความเชื่ออำนาจภายในตน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิต สามารถอภิปรายผลการศึกษิตตามสมมติฐานได้ดังนี้

1. อายุกับคุณภาพชีวิต

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตอายุมากมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตอายุน้อย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีอายุมากมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน มีทักษะความชำนาญสูงขึ้น ความคิดในการทำกิจกรรมต่างๆก็จะมีครบรอบมากขึ้นและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แต่การที่พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีอายุน้อยมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พยายามพัฒนาตนเอง เพื่อนำมาซึ่งเงินและค่าตอบแทนที่เพิ่มสูงขึ้น จึงทำให้พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีอายุมากมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีอายุน้อย

2. เพศกับคุณภาพชีวิต

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ด้านการพัฒนาจิตใจ ดีกว่าพนักงานฝ่ายการผลิตชายกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมไม่พบความแตกต่าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 บางส่วน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก พนักงานฝ่ายการผลิตเพศหญิงมีความมุ่งมั่นในการใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าเพศชาย ซึ่งในปัจจุบันสังคมไทยให้การยอมรับในความสามารถของผู้หญิงมากขึ้น จึงทำให้พนักงานฝ่ายการผลิตเพศหญิงทำงานเต็มกำลังความสามารถของตน ประกอบกับพนักงานฝ่ายการผลิตเพศหญิงสามารถปรับตัว มีสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถแก้ปัญหาและปรับสภาพจิตใจให้มีความสุขได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ แจ่มสร้อย (2548:72-76) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจตีบหลังได้รับการรักษาด้วยการขยายหลอดเลือดหัวใจ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

3. สถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิต

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวแตกต่างกัน โดยพนักงานฝ่ายการผลิตที่สมรสแล้วมีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวดีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 เพียงบางส่วน ในคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาจิตใจ ซึ่งไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่สมรสแล้วเมื่อกระทำสิ่งใดมักมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบกว่าพนักงานฝ่ายการผลิตที่เป็นโสด และมีคู่สมรสคอยให้คำปรึกษา ส่วนพนักงานฝ่ายการผลิตที่เป็นโสด หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มักจะคิดถึงแต่ตัวเอง เงินทองที่หาได้มาก็ไม่ต้องแบ่งปันให้กับใคร แต่พนักงานฝ่ายการผลิตที่สมรสแล้วต้องมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าใช้จ่าย การดำเนินชีวิตในอนาคต จึงไม่พบความแตกต่างกันของพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวพบความแตกต่างโดยพนักงานฝ่ายการผลิตที่สมรสแล้วมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานฝ่ายการผลิตที่เป็นโสด อาจเนื่องมาจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่สมรสแล้วจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ให้คำปรึกษา ระบายความรู้สึกคับข้องใจ มีความรัก ความเห็นใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานได้

4. ระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิต

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ลักษณะในการทำงานของพนักงานฝ่ายการผลิตไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษามาเป็นตัวชี้วัดในการทำงาน การทำงานในโรงงาน เฟอร์นิเจอร์นั้นต้องอาศัยทักษะฝีมือความชำนาญ เพื่อให้ได้ชิ้นงานที่สมบูรณ์ที่สุด ไม่ได้ใช้ความรู้จากการศึกษาเพียงอย่างเดียว ประกอบกับพนักงานฝ่ายการผลิตมีการเรียนรู้และหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งให้ความรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการศึกษาในชั้นเรียนทำให้มีข้อมูลที่น่ามาประกอบการตัดสินใจในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่ความสุขและความสำเร็จได้

5. ฐานะทางเศรษฐกิจกับคุณภาพชีวิต

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีรายได้มากกว่ามีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีรายได้น้อยกว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก รายได้จัดเป็นองค์ประกอบด้านความจำเป็นพื้นฐานในปัจจุบันรายได้มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตค่อนข้างมาก เป็นตัวกำหนดสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานฝ่ายการผลิตได้ในส่วนหนึ่งทำให้มีเงินใช้จ่ายในสิ่งที่ต้องการ ซื้อความสะดวกสบาย สามารถเก็บออมได้มาก แต่คุณภาพชีวิตจัดเป็นความพึงพอใจในชีวิต หรือความรู้สึกเป็นสุข ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

6. ความเชื่ออำนาจภายในตนกับคุณภาพชีวิต

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านการพัฒนาจิตใจ ไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานฝ่ายการผลิตมีความเชื่อว่าถ้าพนักงานฝ่ายการผลิตตั้งใจทำงาน มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และศึกษาความรู้ใหม่ๆ ก็จะสามารถนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น จึงทำให้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นผลให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง เป็นที่ยอมรับของหัวหน้า จึงมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าสาเหตุที่ประสบความสำเร็จเป็นเพราะความพยายามและความสามารถของตนเอง แต่ถ้าหากไม่

ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก็เป็นเพราะตนเองขาดความพยายามและขาดความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ Rotter (1996,อ้างถึงใน สราวุธ, 2543) ที่กล่าวว่า อำนาจในตนเกิดขึ้น จากพฤติกรรมอันใหม่ที่มีสภาพคล้ายกับสภาพเดิม และถ้าเป็นไปตามที่คาดไว้ ความคาดหวังของเขาจะเพิ่มขึ้น แต่ถ้าผิดหวังความคาดหวังจะลดลง แสดงว่าการลดลงหรือเพิ่มความคาดหวังนี้เกิดจากพฤติกรรมอันใดอันหนึ่งก่อน แต่ถ้ามีประสบการณ์ในชีวิตคล้ายคลึงกัน เคยได้รับผลตอบแทนจากพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งเหมือนกัน ย่อมจะมีความเชื่ออำนาจภายในตนในลักษณะเดียวกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความใกล้เคียงกัน แต่ได้รับประสบการณ์ในชีวิตแตกต่างกัน เคยได้รับผลตอบแทนจากพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งแตกต่างกัน ย่อมจะมีความเชื่ออำนาจภายในตนแตกต่างกันได้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาถึงภูมิหลังหรือประสบการณ์ในชีวิต จึงไม่พบความแตกต่างของความเชื่ออำนาจภายในตนกับคุณภาพชีวิต

7. ความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิต

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านการพัฒนาคิดใจ ดีกว่าพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมีคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ไม่แตกต่างจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7 เพียงบางส่วน ทั้งนี้เนื่องจาก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานฝ่ายการผลิตปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความอุทิศสละในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร พนักงานฝ่ายการผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากจะยึดมั่นต่อองค์กรมาก ขาดความสนใจและความใส่ใจดูแลตนเองทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต มักจะเคร่งเครียดต่อการทำงาน จึงเป็นอุปสรรคในความสามารถในการดูแลตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าพนักงานฝ่ายการผลิตมีคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาคิดใจ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรที่จะส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาคิดใจ โดยการปลูกฝังสร้างเสริมความรู้สึกรักที่คิด

ความยืดหยุ่นที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องดีงามของแรงงาน โดยการดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา มีการปฏิบัติศาสนกิจ ไม่ติดสุรา ไม่ติดบุหรี่หรือยาเสพติดอื่น ๆ ได้เข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณี และศิลปวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเพียงแห่งเดียว ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยในหน่วยงานอื่น ๆ หรืออาจทำวิจัยในแผนกอื่น ๆ ในสถานประกอบการ เพื่อให้ได้ครอบคลุมยิ่งขึ้นและศึกษาเปรียบเทียบกับความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ อาจมีความแตกต่างมากกว่านี้และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยทางจิตสังคม เช่น อายุการทำงาน หรือปัจจัยทางจิตสังคมด้านอื่นๆ เช่น ความเชื่ออำนาจภายนอกตน การมองโลกในแง่ดี ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถอธิบายสาเหตุของตัวแปรดังกล่าวได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร แจ่มสมบุญ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิการ์ สุขชาติ (2548). ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับการปฏิบัติการ บริษัท เวิลด์ อีควิปเมนท์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)
- กฤษ เพิ่มทันจิตต์.(2538). พัฒนาการของกลวิธีการพัฒนาแบบ จปฐ.วารสารสาธารณสุขปริทัศน์. 15 กุมภาพันธ์ 2547: 125-136.
- กาญจนา ทองเกษม.(2546). คุณภาพชีวิตของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอ่างทอง. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกื้อ วงศ์บุญสินและคนอื่นๆ. (2539). ผลงานก่อสร้างกับปัญหาสาธารณสุข:ศึกษาเฉพาะเขตเทศบาล แหลมอั้ง จังหวัดชลบุรี. วารสารประชากรศาสตร์.2(3).
- ขวัญใจ แจ่มสร้อย. (2548). คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจตีบหลังได้รับการรักษาด้วยการขยายหลอดเลือดหัวใจ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. วิทยานิพนธ์ วม.ม. (สาขาวิชาสุขภาพศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- จำเริญ กุระมธุวรรณ. (2536). ประชากรผู้สูงอายุกับการจัดสวัสดิการ. ใน จรัสวรรณ เทียนประภาส,และพัชรี ต้นศิริ (บรรณาธิการ), การพยาบาลผู้สูงอายุ (หน้า 1-34). กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.
- จุฑารัตน์ เทพพรบริสุทธิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพความเป็นอยู่กับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การพยาบาลชุมชน). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชิดชัย สนั่นเสียง.(2537). การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตขั้นต่ำของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- ชุติมา เลหาวิจิตรจันทร์.(2544). *คุณภาพชีวิตของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร*.
 วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหิดล.ถ่ายเอกสาร.
- ฐิติมา สดากกร. (2550). *คุณภาพชีวิตของหมอนวดไทยในกรุงเทพมหานครและจังหวัดนนทบุรี*.
 วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- ดรอุณศรี สิริยศำรง. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของ
 พยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)
 เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.ถ่ายเอกสาร.
- ทวีศรี กวีทอง. (2530). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*.
 วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ครุศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 ถ่ายเอกสาร.
- ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. (2535) *สิ่งแวดล้อมกับสุขภาพ*. บทความจากการประชุมวิชาการพฤติกรรม
 สุขภาพ. (ครั้งที่ 2).
- ทวีร์สม ธนาคม.(2533) *ถึงยากก็ต้องทำ*. กรุงเทพฯ: หอรัถนชัยการพิมพ์.
- ธัชดนัย สิทธิศาสตร์.(2538). *แรงงานอีสาน: ชบวนการทิ้งบ้านจากชนบทสู่เมือง
 เอกสารประกอบการสัมมนา คนทิ้งบ้านวิกฤตการณ์ของสังคมไทย สถาบันวิจัยภาษาและ
 วัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท สิงหาคม*.
- ธาริณี ทศน์นารา.(2547). *คุณภาพชีวิตของคนงานบริษัทยางไทยปักษ์ใต้ จำกัด สาขายะลา*.
 ภาคนิพนธ์ ศศ.ม (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันบัณฑิตพัฒน
 บริหารศาสตร์.
- ณรงค์ศักดิ์ ตะละกัญและคณะ. (2529). *การพัฒนาคุณภาพชีวิต*.กรุงเทพฯ:
 ห้างหุ้นส่วนจำกัดศิวิพร.
- นิติกานต์ จานสังคมโลก.(2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม
 SMEs: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมขนาดกลาง บริษัท ดอนพรหม ฟู้ดแวร์ แมนูแฟคเจอร์ริง
 จำกัด*. ภาคนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิตินาถ สิริเวช.(2541). *คุณภาพชีวิตครอบครัวและชีวิตชุมชนของประชาชนในพื้นที่โครงการ
 พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษปัตตานี*.ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- นียดา ผุยเจริญ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.*
วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บทบรรณาธิการ การวัดคุณภาพชีวิต. (2541). *แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก
(The WHOQOL-100 and the WHO BREF).* *วารสารกรมสุขภาพจิต*, 5(2)
- ประนอม พรหมสุ้ย. (2544). *คุณภาพชีวิตของชาวชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณี ชุมชนบ้านญ้อกลาง
ตำบลโนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.*
- ปัทมา ธรรมเจริญ.(2538). *การจัดสวัสดิการด้านการศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม.*
วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์.(2535). *วิธีวิทยาศึกษาสังคมไทย: วิธีใหม่แห่งการพัฒนา.*
กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายข้อมูลและเผยแพร่โครงการส่งเสริมองค์การพัฒนาเอกชนไทย.
- บุญภัก ตุลยะเสถียร.(2550:64-83). *ความเชื่ออำนาจภายในตนกับความพึงพอใจในชีวิตของ
ผู้สูงอายุ ในชมรมผู้สูงอายุ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.*
- ปฤณภรณ์ คำสว่าง.(2542). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาชีพ ในมหาวิทยาลัยมหิดล.*
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต (สาขาการอุดมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- พยอมน อิงคตานุวัฒน์.(2543). *จิตวิทยาพัฒนาการวัยผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: โครงการตำราศิริราช
คณะแพทย ศาสตร์ศิริราชพยาบาล. มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- พันทิตา เฉลิมพนาพันธ์. (2550). *คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยแผนกการแพทย์แผนไทยและการแพทย์
ทางเลือก โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.
(จิตวิทยาชุมชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- พิชญ์สินี ดีผลิลผล. (2545). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี
บริษัทไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิสเซล จำกัด. วิทยานิพนธ์.วท.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.*

- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2539). *คุณภาพชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นในอุตสาหกรรมยางพารา: จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ประชากรศาสตร์ดุสิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรวรณ ปิ่นแก้ว. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. (2542). *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทได้กิน อินดัสทรีส์(ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ยุวดี เกตุสัมพันธ์. (2537, มกราคม). *ประเด็นปัญหาการวินิจฉัยทางการแพทย์เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้รับบริการและผู้ให้บริการ: ลำดับความสำคัญ*. เอกสารการประชุมวิชาการ สมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช ครั้งที่ 8 ณ ห้องประชุมอภิทยาทรกิติคุณ ตึกสยามมินทร์ ชั้น 7 โรงพยาบาลศิริราช.
- เย็นใจ เลาหวนิช. (2520). *คุณภาพชีวิต : ความคิดรวบยอดสำคัญของประชากรศึกษา*. *วารสารประชากรศึกษา*, 4(8), 46-52.
- รัตนภรณ์ สุขศิริสวัสดิกุล. (2542). *คุณภาพชีวิตชาวชุมชนแออัด: ศึกษากรณีโครงการมีนบุรี (คลองซอย 9)*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- เรวดี ทรงเที่ยง (2548). *การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรภรณ์ รัตน์เวสส์. (2542). *คุณภาพชีวิตของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษากรณีโรงงาน สิ่งทอในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา*. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิกรณ์ รุจีวัชรโอฬาร. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่าง (ท่าอากาศยาน กรุงเทพฯ) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน)*.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิชิต แสงทอง.(2537). *75 ปีของ ILO กับบทบาทในศตวรรษที่ 21 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม*. กรุงเทพฯ:
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป.สัมพันธ์พาณิชย์.
- วิภูสนา สาคริตชานันท์. (2545). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาแนะแนว).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2549). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย วัยรุ่น – วัยสูงอายุ ฉบับพิมพ์ครั้งที่9 เล่ม 2 แก้ไขเพิ่มเติม*.กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สวนา พรพัฒน์กุล.(2542). *คุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน*. กรุงเทพฯ8
งานวิจัย ฝ่ายบริหารบุคคล ธนาคารออมสิน
- สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทส่งสินค้าทางทะเล*. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- สุภางค์ จันทวานิช และ วิศนี ศิลตระกูล.(2538). *การพัฒนาแนวคิดและเครื่องชี้วัดสังคมและคุณภาพชีวิตในประเทศ*. ใน *อนุชาติ พวงสำลี และ อรทัย อาจอ่ำ (บทบรรณาธิการ)*
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สมใจ ฉัตรไทย. (2543). *คุณภาพชีวิตแรงงานก่อสร้าง*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมพจน์ กวางแก้ว.(2547). *คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานหญิงในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อัศจรรย์ นวจินดา,และขจีรัส ภิรมย์ธรรมศิริ (2534). ความพึงพอใจ: ตัวแปรกลางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ. เอกสารการประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ วันที่ 9 กันยายน 2534 โรงแรมรอยัลริเวอร์.
- อรรรรณ ฉ่ำชื่น (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตอันเกิดจากภาวะถดถอยจากสังคมและการร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุชาวพุทธ. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- เอมอร งามธรรมนิตย์. (2546). ความเครียดในการปฏิบัติงานและความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Allen,N.J. and Meyer. J.P. (1990). "The measurement and antecedents of affective,continuance And normative to the organization" *Journal of Occupational Psychology*. 63:
- Campbell, A. (1976). *Subjective measure of well-being*. American: Psychologist, 31(1)
- Dunham, Grube and Castaneda. (1994). Organizational Commitment: The Utility of An Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*. October:79
- Ferrans, C.E.,&Powers, M.J. (1985). Quality of life index: Development and psychometric Properties. *Advance in Nursing Science*, 8(10)
- George, L.K., & Bearson , L.B. (1980). *Quality of life in older person*. New York: Human Sciences Press.
- Gross, Edward. (1958). *Work and Society*. New York: Thomas Y. Crowell.
- Judge, T.A. and Bono J.E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluation Traits-self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of control and Emotional Stability – With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. February: 86
- Krejcie,Robert V. and Morgan, Daryle W (1970,Autumn) " Determining Sample Size for Research Activities" *Education and Psychological Measurement* 30(3):607-610.

Louis, Karen Seashore. (1998, March). "Effect of Teacher Quality Work Life Secondary Schools On Commitment and Sense of Efficacy," School Effectiveness and School Improvement (CD-ROM). 9(1):1.27. Available ERIC (1998 March); Acc No.EJ560957.

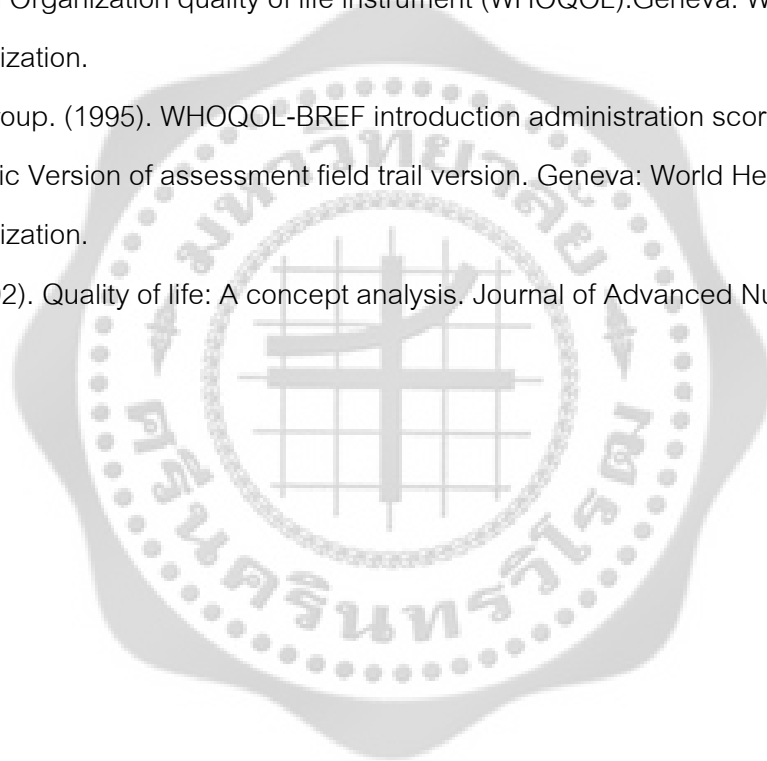
Miner, J.B. (1992) *Industrial-Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill

Sharma, R.C., (1975). Population and Social Economic Development. Population Trends, Resources and Environment: Hand Book on Population Education New Delhi.

WHOQOL Group. (1993). Measuring quality of life : The development of the World Health Organization quality of life instrument (WHOQOL). Geneva: World Health Organization.

WHOQOL Group. (1995). WHOQOL-BREF introduction administration scoring and Generic Version of assessment field trial version. Geneva: World Health Organization.

Zhan, L. (1992). Quality of life: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 18(1)





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความเชื่ออำนาจภายในตนและความผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิต ของพนักงานฝ่ายการผลิตในโรงงานเฟอร์นิเจอร์

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามเรื่องความเชื่ออำนาจภายในตนและความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิตในโรงงานเฟอร์นิเจอร์ มีทั้งหมด 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน

ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบวัดคุณภาพชีวิต

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องความเชื่ออำนาจภายในตน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิต ของพนักงานฝ่ายการผลิต เพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เท่านั้น และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นส่วนรวม ซึ่งไม่มีผลต่อการตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตอบตามความเป็นจริงของท่าน

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวปรมาภรณ์ รุ่งแสงอโณทัย
นิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย (✓) ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านตาม ความเป็นจริง

- 1.อายุ 20 – 39 ปี
 40 – 59 ปี
- 2.เพศ ชาย
 หญิง
- 3.สถานภาพ สมรส
 โสด
 หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
- 4.ระดับการศึกษา ประถมศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น
 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช หรือเทียบเท่า
 อนุปริญญา หรือปวส หรือเทียบเท่า
 ปริญญาตรี
- 5.ฐานะทางเศรษฐกิจ รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
 รายได้พอดีกับรายจ่าย
 รายได้มากกว่ารายจ่าย

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตทั่วไป

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างทางด้านขวามือที่ตรงกันความเป็นจริงและความเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น	
	ใช่	ไม่ใช่
1.ด้านสุขภาพ		
1. เมื่อเจ็บป่วย ท่านได้รับการรักษาพยาบาลที่ถูกต้อง		
2. ในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา ท่านไม่เจ็บป่วยด้วยโรคร้ายแรง		
3. ท่านเคยได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง		
4. ท่านรับประทานอาหารเช้าครบวันละ 3 มื้อ และได้รับสารอาหารเพียงพอแก่ร่างกาย		
5. เนื้อสัตว์ที่ท่านรับประทาน เป็นเนื้อสัตว์ที่ปรุงสุกๆดิบๆ		
6. ส่วนใหญ่ท่านรับประทานอาหารเช้า เครื่องดื่ม เช่น อาหารกระป๋อง น้ำอัดลมและยา ที่มีเครื่องหมาย อย.		
7. ท่านคิดว่าหากท่านตั้งครรรภ์จะได้รับการดูแล โดยการตรวจสุขภาพจากแพทย์		
8. ท่านคิดว่าหากท่านตั้งครรรภ์จะได้รับการทำคลอดและดูแลหลังคลอดจากสถานพยาบาล		
9. ปัจจุบันท่านหรือคู่สมรสไม่มีการคุมกำเนิด		
10. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ ในเรื่องการติดต่อ การรักษา และการป้องกัน		
2. ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม		
11. ที่อยู่อาศัยของท่านมีส่วนที่ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ		
12. ท่านมีน้ำสะอาดดื่มและใช้อย่างเพียงพอ		
13. บริเวณที่อยู่อาศัยของท่านสะอาดเรียบร้อย ไม่มีน้ำขัง ไม่รกรุงรัง		
14. บริเวณที่อยู่อาศัยของท่านไม่มีที่ทิ้งขยะเป็นสัดส่วน		
15. บริเวณที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทเพียงพอ		

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น	
	ใช่	ไม่ใช่
3.ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว		
16. ท่านมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลในครอบครัวเป็นอย่างดี		
17. ท่านมีเรื่องทะเลาะวิวาทถึงกับมีการทำร้ายร่างกายจากบุคคลในครอบครัว		
18. เมื่อท่านเจ็บป่วยท่านได้รับการดูแลใกล้ชิดจากบุคคลในครอบครัว		
19. ท่านสามารถปรึกษากับบุคคลในครอบครัวได้ทุกเรื่อง		
20. ท่านไปเยี่ยมเยียนญาติผู้ใหญ่ของท่านอยู่เป็นประจำ		
4.ด้านการพัฒนาจิตใจ		
21. ท่านไปทำบุญที่วัด หรือใส่บาตรเป็นประจำ		
22. ท่านไม่ติดสุรา บุหรี่ หรือยาเสพติดอื่นๆ		
23. ท่านไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น วันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันเข้าพรรษา		
24. ท่านปฏิบัติธรรม สวดมนต์ หรือนั่งสมาธิเป็นประจำ		
25. ท่านให้ทาน หรือบริจาคสิ่งของให้ผู้ด้อยโอกาสเป็นประจำ		

แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามนี้โดยพิจารณาเลือกข้อความแต่ละข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด เพียงข้อละคำตอบเดียว

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ฉันเชื่อว่าเคราะห์ร้ายที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นกรรมเก่าในชาติก่อน						
2. ฉันมั่นใจว่าสามารถลิขิตสิ่งที่จะเกิดในชีวิตของตนเองได้						
3. ฉันเชื่อว่าผลดี-ผลร้ายที่เกิดขึ้นกับฉันมาจากการกระทำของตนเอง						
4. ที่ฉันถูกหัวหน้าดูเป็นเพราะดวงไม่ดี						
5. ฉันเป็นคนโชคดีในการทำงาน						
6. ฉันรู้สึกว่าการที่คนอื่นประสบความสำเร็จมากกว่าฉัน เพราะเขาดวงดี						
7. การที่ฉันได้สิ่งที่ต้องการ เพราะฉันโชคดี						
8. ฉันสามารถทำสิ่งใดให้สำเร็จก็ได้ ถ้าฉันต้องการจะทำ						
9. ถ้าฉันใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ฉันสามารถทำสิ่งที่ตั้งใจไว้ได้						
10. ฉันมั่นใจว่าสามารถเลือกวิถีชีวิตของตนเองได้						
11. ฉันรู้สึกว่สิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตของฉันมาจากการลิขิตของคนอื่น						

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
12. ฉันรู้สึกว่าการที่คนอื่นทำอะไรแล้วได้ดีไปหมดเพราะเขาดวงดี						
13. ฉันไม่เชื่อสิ่งใดๆ ตามคำทำนายจากการดูดวง						
14. ความสำเร็จในการทำงานเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง						
15. ฉันเชื่อว่าไม่มีประโยชน์อะไรที่จะวางแผนล่วงหน้าเพราะหลายสิ่งขึ้นอยู่กับโชคชะตา						
16. ฉันรู้สึกว่าการที่คนอื่นก้าวหน้ากว่าฉันเพราะเขาดวงดี						
17. ถ้าฉันตัดสินใจทำอะไร ฉันจะใช้วิธีเลี้ยงโชคเข้าช่วย (เช่น ดูดวง หรือ โยนหัวโยนก้อย ฯลฯ)						

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามนี้โดยพิจารณาเลือกข้อความแต่ละข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด เพียงข้อละคำตอบเดียว

ข้อความ	จริงที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ส่วนใหญ่ไม่จริง	ไม่จริง
1. ข้าพเจ้าจะมีความสุขมากถ้าได้ทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป					
2. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจเมื่อได้พูดถึงองค์กรของข้าพเจ้ากับบุคคลภายนอก					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าปัญหาภายในองค์กรนี้ไม่ได้เป็นปัญหาของข้าพเจ้าเอง					
4. ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดีพอๆกับที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้					
5. ข้าพเจ้าเต็มใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
6. ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้เหมือนองค์กรนี้เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว					
7. องค์กรนี้มีความสำคัญต่อข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก					
8. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าไม่ได้เป็นบุคคลในสังกัดขององค์กรนี้					
9. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกกังวลว่าอะไรจะเกิดขึ้นถ้าข้าพเจ้าออกจากงานโดยไม่มีงานอื่นรองรับ					
10. เป็นการยากอย่างยิ่งสำหรับข้าพเจ้าที่จะต้องออกจากองค์กรนี้ ในขณะที่แม้ว่าข้าพเจ้าต้องการจะออกก็ตาม					
11. ชีวิตของข้าพเจ้าจะยุ่งยากมากถ้าข้าพเจ้าออกจากองค์กรในขณะนี้					

ข้อความ	จริง ที่สุด	ส่วน ใหญ่ จริง	จริงบ้าง ไม่จริง บ้าง	ส่วน ใหญ่ไม่ จริง	ไม่จริง
12. ไม่เป็นการสูญเสียมากนักถ้าข้าพเจ้าต้องออกจากองค์การนี้ในขณะนี้					
13. การอยู่กับองค์การนี้ในขณะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นเรื่องของความจำเป็นมากกว่าความปรารถนา					
14. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองมีทางเลือกน้อยมากในการตัดสินใจออกจากองค์การนี้					
15. ปัญหาใหญ่ที่จะตามมาถ้าข้าพเจ้าออกจากองค์การนี้คือ การหางานใหม่					
16. เหตุผลหลักที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่ในองค์การนี้เพราะข้าพเจ้าคิดว่าการออกจากงานเป็นการเสียผลประโยชน์บางอย่างที่องค์การอื่นอาจไม่ให้ผลประโยชน์มากเท่านี้					
17. ข้าพเจ้าคิดว่าในปัจจุบันนี้คนย้ายงานบ่อยมากเกินไป					
18. ข้าพเจ้าไม่เชื่อว่าคนเราต้องจงรักภักดีต่อองค์การตลอดไป					
19. ข้าพเจ้าไม่เห็นว่ามีผิดคุณธรรมแต่อย่างใดในการย้ายงานจากองค์การหนึ่งไปยังอีกองค์การหนึ่ง					
20. เหตุผลหลักที่ข้าพเจ้าอยู่ในองค์การนี้ต่อไปเพราะข้าพเจ้าเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญและเป็นข้อผูกพันด้านคุณธรรม					
21. แม้ว่าข้าพเจ้าจะได้รับข้อเสนอให้ทำงานที่ดีกว่าจากองค์การอื่น ข้าพเจ้าเห็นว่าไม่ถูกต้องถ้าจะลาออกจากองค์การนี้					
22. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองจะได้รับผลตอบแทนจากความจงรักภักดีต่อองค์การ					

ข้อความ	จริง ที่สุด	ส่วน ใหญ่ จริง	จริงบ้าง ไม่จริง บ้าง	ส่วน ใหญ่ไม่ จริง	ไม่จริง
23. สิ่งต่างๆ ย่อมดีขึ้นในวันเวลาที่คนทำงานอยู่กับองค์การหนึ่งๆ เกือบตลอดเวลา					
24. ข้าพเจ้าไม่คิดว่าความต้องการที่ได้ชื่อว่าเป็นคนขององค์การเป็นเรื่องที่มีเหตุผลอันสมควรอีกต่อไป					





หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/3273

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 พฤษภาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายผลิต บริษัท ล็อกเวร จำกัด (มหาชน)

เนื่องด้วย นางสาวประภาภรณ์ รุ่งแสงโสมทัย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความเชื่ออำนาจภายในตน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิต” โดยมี อาจารย์ ดร.ฉัฐวิมล สิริศิริอรรรถ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานฝ่ายการผลิต จำนวน 250 คน คอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล / แบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตน / แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และ แบบวัดคุณภาพชีวิต ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2554

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประภาภรณ์ รุ่งแสงโสมทัย ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-589-8460



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวปรมาภรณ์ รุ่งแสงอโณทัย
เกิดวันที่	17 กุมภาพันธ์ 2524
สถานที่เกิด	อำเภอกลาง จังหวัดภูเก็ต
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	140 หมู่ 3 ตำบลศรีสุนทร อำเภอกลาง จังหวัดภูเก็ต 83110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2535	ประถมศึกษา จาก โรงเรียนอนุบาลภูเก็ต
พ.ศ.2538	มัธยมศึกษาตอนต้น จาก โรงเรียนสตรีภูเก็ต
พ.ศ.2541	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนสตรีภูเก็ต
พ.ศ.2545	พยาบาลศาสตรบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ.2553	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาเอกวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ