

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการ
ทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

สารนิพนธ์

ของ

เสาวรส คุณาปัญญา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการ
ทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

บทคัดย่อ

ของ

เสาวรส คุหาปัญญา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2552

เสาวรส คูหาปัญญา. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุลิสร.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 357 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่งจากการวิจัยในครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 28-34 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

3. ความพึงพอใจการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพอใจ โดยข้อที่พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

4. แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีระดับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับอาจจะทำต่อไป และพนักงานไม่ได้หาข้อมูลการทำงานใหม่ในองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

5. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

WORKING LIFE QUALITY AFFECTING EMPLOYEES' PERFORMANCE SATISFACTION AND
WORKING BEHAVIORAL TREND OF A INTERNATIONAL COMPANY

AN ABSTRACT

BY

SAWAROT KUHAPANYA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

October 2009

Sawarot Kuhapanya. (2009). *Working Life Quality Affecting Employees' Performance Satisfaction and Working Behavioral Trend of A International Company*, Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University, Project advisor: Assoc. Prof. Dr. Nak Gulid.

The objectives of this research were to study working life quality affecting employees' performance satisfaction and working behavioral trend of a international company. The samples of the study were 357 employees of a international company. Questionnaires were used to collect the data. The statistics applied to analyze the data were percentage, statistical tools, mean and standard deviation. The statistics use to test the hypotheses were t-test, One-Way Analysis of Variance, pair difference analyzed by using Least significant Difference (LSD) and Pearson Product Moment Correlation coefficient. The statistical data were analyzed by Statistical Package for Social Science (SPSS).

The results of this research are as follows:

1. The majority of employees who work at a international company are female, 28-34 years old, bachelor degree graduated or lower, work position as operation employee, salary under 30,000 or equivalent and not more than 5 years of services.
2. The attitude towards overall in quality of work life was at the good level. The opinion consists of safe and healthy working environment, constitutionalism in the organization, quality of private and work life appropriation and social integration in the work place were at the good level.
3. The attitude towards overall in job satisfaction was at the satisfied level. The opinion of happiness to work in the organization got the highest level.
4. The opinion of behavioral trend in performance of employees' continuous working was at the level of intend to continue working in the same organization.
5. The personnel characteristic factors, i.e. gender, age, marital status, salary level and years of service had different on job satisfaction at 0.01 statistically significant levels, whereas the different position level had different on job satisfaction at 0.05 statistically significant level.

6. Overall in quality of work life has moderate positively related to performance satisfaction of employees who work at a international company at 0.01 statistically significant level. Adequate and fair compensation, opportunities to use human capacities and growth, social integration in the workplace and Constitutionalism in the organization have moderate positively related to performance satisfaction of employees who work at a international company at 0.01 statistically significant levels, whereas the safety and healthy working environment has low positively related to performance satisfaction of employees who work at a international company at 0.01 statistically significant level.

7. Performance satisfaction has moderate positively related to behavioral trend in performance of employees' continuous working at 0.01 statistically significant level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการ
ทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ของ เสาวรส
คุหาปัญญา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่.....เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2552

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิศร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำวิจัย ตลอดจนตรวจแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์จากภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และคณาจารย์พิเศษทุกท่านที่ได้มอบความรู้ ให้แก่ผู้วิจัย อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษา และการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา และรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม รวมถึงให้คำแนะนำต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือ และสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา, มารดา, ครอบครัว และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือ และคอยให้กำลังใจที่มีคุณค่าอย่างยิ่งแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

เสาวรส คุณาปัญญา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน.....	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการจูงใจ.....	29
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	39
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.....	61
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.....	68
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานใน อนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.....	69
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	70
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	98
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	102
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	102
สมมติฐานในการวิจัย.....	102
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	103
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	103
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	103
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	104
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	105
อภิปรายผล.....	110
ข้อเสนอแนะ.....	119
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	124

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	126
ภาคผนวก	131
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	143

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.....	40
2	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
3	แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และอัตราเงินเดือน ที่จัดกลุ่มใหม่.....	59
4	แสดงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่งโดยรวมและรายด้าน.....	61
5	แสดงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	62
6	แสดงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า.....	63
7	แสดงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	64
8	แสดงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน.....	65
9	แสดงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	66
10	แสดงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	67
11	แสดงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.....	68
12	แสดงระดับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.....	69
13	แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานกับเพศของพนักงาน.....	70
14	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ.....	71

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	72
16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานต่างประเทศแห่งหนึ่งจำแนกตามอายุ.....	72
17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน กับความพึง พอใจในงาน.....	73
18 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานกับสถานภาพ ของพนักงาน.....	74
19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจการทำงานของ พนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	75
20 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานกับระดับ การศึกษาของพนักงาน.....	76
21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจการทำงานของ พนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
22 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานกับตำแหน่งงาน ของพนักงาน.....	77
23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจการทำงานของ พนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	78
24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	79
25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	79
26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน กับความพึงพอใจในการทำงาน.....	80
27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน.....	81

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงาน.....	82
29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน กับความพึงพอใจในการทำงาน.....	83
30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ พึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.....	84
31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับแนวโน้ม พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.....	95
32 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน.....	98

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการบริหารองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จในธุรกิจและบรรลุผลตามนโยบายตามที่คาดหวังนั้น นอกจากจะต้องใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจในการบริหารพัฒนาองค์กรแล้ว กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก็เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ต้องใช้ควบคู่ไปกับการบริหารงานทางธุรกิจ เพื่อนำพาและขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินงานที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ปัจจัยหลักที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ บุคลากรหรือพนักงานที่อยู่ในองค์กรซึ่งพนักงานที่อยู่ในองค์กรนั้นจะเป็นตัวบ่งชี้สำคัญว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใด การที่องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพยังบ่งบอกถึงการพัฒนาขององค์กรในอนาคตอีกด้วย การที่พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีองค์ประกอบหรือปัจจัยหลายประการ เช่น งานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ปริมาณงานที่พนักงานได้รับต้องพอเหมาะกับพนักงาน ผลตอบแทนเทียบกับผลงานต้องเหมาะสมกัน ทักษะของพนักงานต่อหัวหน้างานเป็นต้น (สมชาย หิรัญกิติ. 2542 : 10-11)

แม้ว่าองค์กรหลายแห่งจะให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร หรือมีนโยบายที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่ทุกองค์กรย่อมมีปัญหาที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปัญหาการลาออกของพนักงานที่มีอัตราการลาออกสูง ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร หรือปัญหาในเรื่องการทำงานของพนักงานให้ประสบผลสำเร็จตามหน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถและความรับผิดชอบในหน้าที่ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุที่สามารถส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ ทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมบุคลากร ดังนั้นการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ จะทำให้องค์กรต้องสูญเสียทั้งเงินและเวลาในการดำเนินการสรรหา คัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ดังนั้นองค์กรจึงต้องศึกษาและหาวิธีที่จะพัฒนานโยบาย และวิธีการที่จะจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทและทำงานด้วยความตั้งใจ ด้วยศักยภาพที่พนักงานมีอย่างเต็มที่ (ประภาศรี บุญญวัฒน์วิชัย. 2549:2)

ในการบริหารงานเกือบทุกองค์กรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร จึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้

ความสามารถเพราะเชื่อว่า “พนักงานคือกุญแจแห่งความสำเร็จของบริษัท” องค์การจึงมุ่งที่จะรักษาบุคลากรที่ดีในองค์กรไว้ด้วยวิธีการสร้างแรงจูงใจต่างๆ ให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน แต่อย่างไรก็ตาม แม้บริษัทจะให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือมีนโยบายที่ดีเพียงใด หากแต่ทุกองค์การย่อมเกิดปัญหา ซึ่งสาเหตุมาจากบุคลากรรู้สึกไม่ได้รับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ หรือ องค์การมีวิธีการสร้างแรงจูงใจที่ไม่ตรงกับความต้องการที่บุคลากรต้องการ ดังนั้นองค์การจึงต้องตระหนักถึงแรงจูงใจใดที่เป็นเหตุให้บุคลากรรู้สึกเกิดความพึงพอใจในงานสูงสุด เพราะแรงจูงใจเหล่านั้น เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีแล้ว ผลที่ตามมาคือ บุคลากรจะเกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคลากร

จากปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลและความสำคัญของพนักงานในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และสิ่งที่พนักงานต้องการ ทั้งทางด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง ไปจนถึงการพัฒนาในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขึ้น และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานที่ดีให้แก่องค์กร ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิจัยดังกล่าวจะนำไปใช้ ในพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยการสร้างให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี พึงพอใจในการทำงานและผูกพันกับองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานทุ่มเทความรู้ ทักษะ และมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานโดยมุ่งมั่น ทุ่มเทให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

3. เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบให้กับผู้บริหารในการนำไปใช้ปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี พึงพอใจในการทำงานและผูกพันกับองค์กรตลอดจนส่งผลให้พนักงานทุ่มเทความรู้ ทักษะและมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานโดยมุ่งมั่น ทุ่มเทให้งานบรรลุตามเป้าหมายและส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จซึ่งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,688 คน (ที่มา : ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (Taro Yamane : 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน และเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 33 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 357 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกตามกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ภายในบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง กลุ่มธุรกิจต่าง ๆ คือ กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม กลุ่มธุรกิจพลังงาน กลุ่มธุรกิจการแพทย์ ธุรกิจสารสนเทศและการสื่อสาร และฝ่ายงานองค์กรส่วนกลาง เพื่อให้ประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ในชั้นภูมิเดียวกัน โดยกำหนดเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional)

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้ในขั้นที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง” มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables)

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

- เพศชาย
- เพศหญิง

1.1.2 อายุ

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
- 26-30 ปี
- 31-35 ปี
- 36-40 ปี
- 41 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

- โสด
- สมรส/อยู่ด้วยกัน
- หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ตำแหน่งงาน

- พนักงานระดับปฏิบัติการ
- พนักงานระดับหัวหน้างาน

1.1.6 อัตราเงินเดือน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
- 15,001 - 30,000 บาท
- 30,001 - 45,000 บาท

- 45,001 - 60,000 บาท

- 60,001 บาทขึ้นไป

1.1.7 อายุงาน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

- 6 - 10 ปี

- 11 ปีขึ้นไป

1.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.2.2 ด้านโอกาสในการการใช้ความสามารถ และการแสวงหาความก้าวหน้า

1.2.3 ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

1.2.4 ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน

1.2.5 ด้านการใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว

1.2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

2.1 ความพึงพอใจในการทำงาน

2.1.1 ปัจจัยด้านองค์กร

2.1.2 ปัจจัยกลุ่ม

2.1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล

2.2 แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจร่วมกันในการศึกษาวิจัยจึงได้นิยามศัพท์ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยดังนี้

1. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง แบ่งระดับ

พนักงานออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.1 **พนักงานระดับปฏิบัติการ** หมายถึง พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ที่ทำงานใน

หน่วยงาน หรือฝ่ายงาน

1.2 **พนักงานระดับหัวหน้างาน** หมายถึง หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการ

ผู้จัดการ ที่ดูแลรับผิดชอบงานในระดับแผนก

2. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

3. **ค่าตอบแทน** หมายถึง รายได้ประจำได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน หรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ จากการทำงานอย่างพอเพียงที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตน และเป็นไปตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

4. **ความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

5. **ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว** หมายถึง บุคคลจะต้องจัดสรรบทบาทของตนให้เกิดความสมดุลทั้งในด้านอาชีพการทำงาน และด้านครอบครัว ได้แก่ การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน และการใช้เวลารว่างของตนเองและครอบครัว

6. **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตรายน้อยที่สุด ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของพนักงาน และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

7. **ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่** หมายถึง มีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน การกระทำ หรือการประพฤติปฏิบัติ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8. **การพัฒนาความสามารถและความรับผิดชอบ** หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี รวมทั้งโอกาสในการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย

9. **ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้** หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานทั้งที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน บำเหน็จ บำนาญ หรือที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การให้บริการรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย วันลาพักร้อน รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

10. **การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

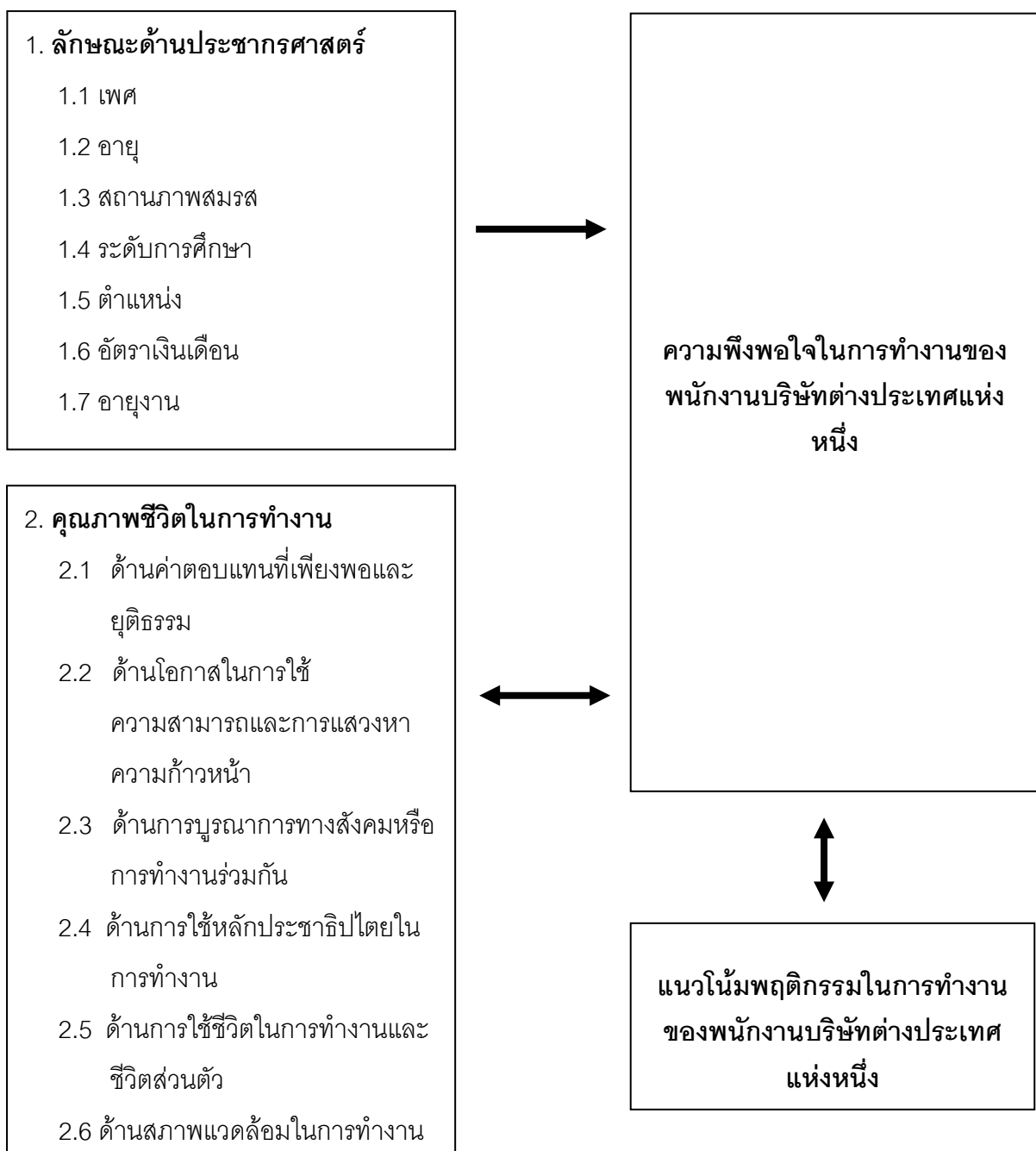
11. **แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน** หมายถึง ความต้องการเปลี่ยนที่ทำงานที่ทำอยู่ หรือการตัดสินใจที่จะทำงานต่อไปกับองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ได้มีการกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามเพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยและเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบ แนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ(Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง आयुงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง
3. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง” โดยได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic)

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538: 41-42) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ซึ่งเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด

มนีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งได้ผลสรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลง แต่พบว่าอัตราการลาหรือลางานอย่างไม่มีเหตุผลด้น้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นส่วนของทักษะการคิดวิเคราะห์ การจูงใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาดงานพบว่า ผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแล

ครอบครัว ดังนั้น เมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลางานไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพการสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงานหรือย้ายงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการศึกษายังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการลางานของพนักงานสตรีมากขึ้น

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรเม สตะเวทิน. 2533:112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldhabers ;& Yates. 1980 : P87)

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมคนที่ยอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คน ที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และ สถานภาพทางสังคม ของบุคคล มีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสาร ที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมี วัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ของเดอร์เฟลอร์. (DeFleur. 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่าง ระหว่าง ปัจเจกบุคคล ดังนี้

1. มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยานบุคคล
2. ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาคหรือทางร่างกายของ แต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
3. มนุษย์ซึ่งถูกชุบเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง
4. จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life: QWL)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือกำเนิดและแพร่หลายในประเทศที่พัฒนาแล้ว เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะทำให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่องานที่ทำและส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุเป้าหมาย สำหรับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้คำจำกัดความและความหมายดังนี้

ดูบริน (Dubrin. 1981: 51) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นระดับที่พนักงาน (สมาชิก) ขององค์กรมีความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากการทำงานในองค์กรนั้น ๆ

อัมสตอต (Umstot. 1984: 22) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร โดยจุดเน้นของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือผลลัพธ์ที่ออกมาซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานแต่ละคน กล่าวคือ งานสามารถที่จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกและปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

เดวิดและนิวสตอม (Davis; & Newstom. 1989: 387) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของความไม่ชอบพอ หรือความชอบพอของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีที่สุด เหมาะสมที่สุดสำหรับพนักงานและได้ผลดีที่สุดในเชิงเศรษฐกิจสำหรับองค์กร

โรบินสัน (Robinson. 1991: 670) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

หลุยส์ (Louis. 1998: 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรมีทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2540: 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นครอบคลุมไปทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545: 13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่พนักงานได้มาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

ดังนั้นอาจกล่าวโดยสรุปถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรภายในองค์กรกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานและองค์กร

2.2 ทฤษฎีคุณภาพชีวิต

วอลตัน (Walton. 1974: 22-27) ได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับเกณฑ์ชีวิตการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน โดยองค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กร ซึ่งวิภาพร มาพบสุข (2540: 19) ได้อธิบายว่า ค่าตอบแทนในความหมายนี้พิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ หรือภาวะเงินเฟ้อ

2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม (Fair Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลัก “ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรมาประกอบด้วย

ออปซาล์ล และดุนเนทท์ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2531: 191; อ้างอิงจาก Opsahl; & Dunette. 1996: 122) ได้รวบรวมปัจจัยด้านแนวคิดเกี่ยวกับเงินที่ใช้เป็นสิ่งล่อใจในการทำงานไว้ 2 ประการ คือ

1) เงินอาจใช้เป็นตัวเสริมแรงทั่วไป (Generalize Conditioned Reinforcer) เงินมักจะเกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และบางครั้งเงินก็สามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นไปด้วย

2) เงินเป็นตัวลดความวิตกกังวล (Anxiety Reducer) สำหรับให้ได้มาซึ่งความสมปรารถนาของพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2 ประการ คือ (ก) เงินถูกใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ่งความปรารถนาบางอย่าง (ข) ความคาดหวังที่จะได้เงินมาเป็นรางวัล เงินจะเป็นสิ่งล่อใจสำหรับบุคคลที่คิดว่าเงินจะนำไปสู่เป้าหมาย และจะทำงานหนักขึ้นเพื่อให้ได้เงินมากขึ้น

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition)

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่พนักงาน สุขภาพของพนักงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานมีร่างกายอ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใด ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกันถ้าภาวะจิตใจของพนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีความทุกข์ทางใจ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์การได้เช่นกัน

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนับตั้งแต่สถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ จากเครื่องปรับอากาศ ระดับเสียง และกระบวนการในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อความปลอดภัยและสุขภาพกายสุขภาพใจของพนักงานทุกคน ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ระดับหนึ่ง และการจัดสภาพการทำงานจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย

3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (Opportunity to Continuously Grow and Develop Human Capacities)

พนักงานทุกคนต้องการโอกาสก้าวหน้าในชีวิตหรือความเจริญเติบโตในระดับที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน แล้วแต่เงื่อนไขของแต่ละบุคคล เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ทัศนคติ ความต้องการ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ ที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์แตกต่างกัน

การให้โอกาสได้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้แก่ พนักงาน ซึ่งมีหลายวิธีด้วยกัน โดยใช้วิธีพัฒนาอาชีพให้กับพนักงาน (Career Development) เช่น

1) การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นการเน้นกิจกรรมของพนักงานแต่ละคนที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกความสำเร็จในอาชีพ

2) การจัดการอาชีพ (Career management) เป็นการเน้นกิจกรรมขององค์กรที่สนับสนุนความเจริญเติบโตในอาชีพให้กับพนักงาน เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาความสามารถของพนักงานนั้น พนักงานจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าขององค์กร วิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงานก็คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

กูธอน ธนาพงศ์ธร (2526: 167-171) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงและให้ความสำคัญ เพราะการได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานที่ดี ย่อมจะส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติที่ดี และองค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองได้ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่

- 1) ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น
- 2) ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดค่าใช้จ่ายในสำนักงานหรือความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมมาแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง
- 3) ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ เป็นการช่วยลดความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก
- 4) ช่วยกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะโดยทั่วไปเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กร มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่พนักงานนั้นจะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนสูงขึ้น ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา
- 5) ช่วยทำให้พนักงานที่ได้รับการพัฒนา มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นผู้ที่ทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดก็ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การมีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการ

เลื่อนตำแหน่งงานที่ทำ ควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงานให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตนและมีความมั่นคงในการว่าจ้างงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2535: 295-296) ได้กล่าวถึงแบบชนิดของการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร ดังนี้

1) การให้รายได้แก่บุคลากรส่วนหนึ่งในกรณีที่ต้องว่างงาน ซึ่งในเรื่องนี้ ในต่างประเทศได้มีการจ่ายรายได้ให้แก่บุคลากรที่ไม่อาจจะหางานทำได้ ตามโครงการของการประกันสังคม แต่ในประเทศไทยยังไม่อาจจะทำได้

2) การให้รายได้อันเนื่องมาจากความไม่สามารถในการทำงาน หรือเกิดในกรณีทุพพลภาพ ส่วนมากธุรกิจมักจะมีการปฏิบัติ โดยมีการจ่ายให้ในช่วงที่เจ็บป่วยหรือไม่สามารถทำงานได้โดยมีเหตุผลที่แพทย์รับรอง ซึ่งในกฎหมายแรงงานก็มีการระบุการจ่ายในกรณีนี้ไว้ เพื่อจะให้ความมั่นคงต่อแรงงานนั่นเอง

3) การให้รายได้ในกรณีที่เกษียณอายุ เป็นเรื่องที่ได้ทำมาช้านานแล้ว ในรูปแบบบำนาญ บำนาญ สำหรับธุรกิจก็มีการจ่ายในรูปของเงินโบนัส เพื่อตอบแทนแก่พนักงานที่เคยทำงานให้กับองค์กรมาก่อน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration in the Work Organization)

การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กร เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Relationship) ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพราะทำให้เกิดความเข้าใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นแบ่งระดับ และนอกจากนี้ยังได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกันด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบที่เป็นทางการ จะมีกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรเป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์ ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ ซึ่ง ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530: 17) ได้กล่าวถึงองค์กรแบบไม่เป็นทางการว่า เป็นการรวมกิจกรรมส่วนบุคคลของกลุ่มพนักงานโดยปราศจากจุดประสงค์ร่วมกัน จะมีการช่วยเหลือกันภายในองค์กรและก่อให้เกิดความสัมพันธ์ขึ้น เกิดความสนิทสนมกัน มีการช่วยเหลือกันภายในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะทำงานคนละแผนกกัน ดังนั้นการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงได้รับอิทธิพลจากกลุ่ม องค์กรจึงควรส่งเสริมให้เกิดกลุ่มขึ้น ไม่ว่าจะกลุ่มทางการ หรือกลุ่มไม่เป็นทางการ

มนุษย์สัมพันธ์เป็นพฤติกรรมด้านบูรณาการทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับหมู่คณะ เป็นได้ทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยใช้การ

ติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสม ถูกกาลเทศะ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ร่วมมือช่วยเหลือรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ การร่วมมือประสานงานเพื่อทำงานให้บรรลุผล โดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของบุคคลอื่นด้วย (สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. 2542: 21)

หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ควรเริ่มต้นจากความรู้สึกภายในจิตใจ คือจิตใจต้องเป็นผู้มีความรู้สึกที่ดี ปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีอารมณ์มั่นคง ยิ้มแย้มแจ่มใส ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีกิริยา วาจาสุภาพ ให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน มีความเสมอต้นเสมอปลาย รวมทั้งยึดมั่นในหลักพุทธธรรม ขณะเดียวกันก็ฝึกปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกิริยามารยาทที่ดี มีความจริงใจตลอดจนให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร เป็นต้น

6. ความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism)

เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้องค์กรคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรจะมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ทั้งยังจะต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล เช่นสิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องให้ความเคารพต่อการให้เป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Balance Role of Work and Personal Life)

การทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตคน และเป็นสิ่งที่ควรตระหนักถึงเป็นอย่างยิ่ง เพราะบางคนทุ่มเทตนเองให้กับการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่น ๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยบั่นทอนชีวิตตัวเองโดยไม่จำเป็น ซึ่ง บุญแสง ชีระภาการ (2533: 304) ได้แบ่งชีวิตคนออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

- 1) ชีวิตส่วนตัว เป็นส่วนที่เราทำอะไรให้ตนเองหรือให้ครอบครัว เช่น พักผ่อนหย่อนใจ ออกกำลังกาย โดยคนเรานั้นต้องมีชีวิตส่วนหนึ่งที่เป็นของตัวเองและครอบครัวจึงจะถือว่าเป็นชีวิตที่สมบูรณ์
- 2) ชีวิตสังคม คนเรานั้นจะใช้ชีวิตทั้งหมดเพื่อส่วนตัวและครอบครัวเพียงอย่างเดียวไม่ได้ เพราะเราไม่สามารถมีชีวิตอยู่ตามลำพังได้ จำเป็นต้องคบหาสมาคมหรือติดต่อกับผู้อื่นไม่ว่าจะเรื่องใดเรื่องหนึ่งอยู่เสมอ
- 3) ชีวิตการทำงาน ผู้ที่ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นโดยสิ้นเชิงโดยไม่มีเวลาเป็นของตนเอง หรือไม่มีเวลาทำงานประกอบอาชีพเลย ก็นับว่ายังเป็นผู้ที่มีชีวิตไม่เต็มสมบูรณ์อยู่ดี ผู้ที่มีชีวิตเต็มสมบูรณ์จำเป็นต้องทำงาน ในที่นี้อาจเป็นงานอดิเรกซึ่งทำเพื่อความเพลิดเพลินก็ได้

4) ชีวิตส่วนที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ คนเรานั้นนอกจากจะมีชีวิตทั้งส่วนตัว สังคม และการทำงานแล้ว ก็ยังไม่เพียงพอ จำเป็นที่จะต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา ประสบการณ์ของตนเอง การพูดคุย การเข้าฝึกอบรมอาชีพ เป็นต้น

การบริหารเวลานับเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างความสมดุลในชีวิต โดย วิรัช สงวนวงศ์วาน (2533: 37-38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเวลาไว้ว่า เป็นการวางแผนการใช้เวลาว่าเป็นเรื่องของ การกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้ ก็ต่อเมื่อมีการกระทำ กิจกรรมในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามลำดับความสำคัญ พนักงานควรที่จะคำนึงถึงการ ดำเนินชีวิตในแต่ละด้านให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ ไม่ทุ่มเทชีวิตให้ด้านใด ด้านหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลงตัว และเหมาะสม

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร (Social Relevance of Worklife)

การที่พนักงานมีความรู้สึกกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความ รับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญ ในอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตน

อัมสตอต (Umstot. 1984: 422) ได้อธิบายแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็น แนวคิดที่ได้รับการพัฒนามาตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 1970 เป็นต้นมา โดยสะท้อนในเรื่องของวัฒนธรรม องค์กร และได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and fair compensation)

ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แค่นั้นจึงจะมีความพอเพียง แต่อย่างไรก็ดีผลตอบแทนจะมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความ ต้องการ (ตามทฤษฎีของ Maslow) ได้ตั้งแต่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และยังส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้า และการประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจใน การทำงานอย่างยิ่ง

ความพึงพอใจในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่ง แนชและคา รรอลล์ (ธงชัย สันติวงษ์. 2535: 233-234; อ้างอิงจาก Nash; & Carroll. n.d.) ได้ชี้ให้เห็นว่า ถ้าความพึง พพอใจเกี่ยวกับการจ่ายอยู่ในระดับต่ำมากแล้ว ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานจะต่ำลงไปด้วย ซึ่งจะมีผลทำ

ให้การขาดงานและการลาออกมีอัตราสูง และได้สรุปเกี่ยวกับความพึงพอใจของการจ่ายค่าตอบแทนว่าจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ระดับค่าจ้างเงินเดือน กล่าวคือ การจ่ายผลตอบแทนสูงจะมีส่วนส่งเสริมความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนภายในกลุ่มอาชีพเดียวกัน ในระดับต่าง ๆ กัน
- 2) ขึ้นอยู่กับระดับค่าครองชีพของชุมชนนั้น ๆ กล่าวคือ หากชุมชนใดมีค่าครองชีพที่ต่ำมาก ความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนก็ย่อมจะมีมากด้วย
- 3) การศึกษา ถ้าหากมีการศึกษาที่น้อยกว่าหรือระดับต่ำกว่า การจ่ายค่าตอบแทนจะมีความพึงพอใจมากขึ้น
- 4) ขึ้นอยู่กับการคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคต หมายถึง ถ้าหากมีการมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับงานในอนาคต ความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายจะมีสูงขึ้นด้วย
- 5) ขึ้นอยู่กับเพศ กล่าวคือ พนักงานสุภาพสตรีจะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานชาย
- 6) ขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล กล่าวคือ คนที่มีความเฉลียวฉลาดและมีความมั่นใจในตนเองสูง จะมีความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่น้อย
- 7) ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การจ่าย กล่าวคือ ถ้าหากว่าการจ่ายค่าตอบแทนเป็นที่เข้าใจและยอมรับว่าเป็นระบบที่ยึดถือตามผลงานแล้ว ความพึงพอใจจะมีสูง

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง

(Opportunities to use human capacities and grow)

เกณฑ์ข้อนี้จะเป็นผลโดยตรงจากการออกแบบงานให้มีคุณค่า ซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง สร้างความรับผิดชอบในการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

ในการทำงาน บุคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัว และการได้รางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์. 2535: 294) ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มตามความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต

วอลตัน (Walton. 1975: 95) ได้กล่าวว่า ในการทำงานนั้นพนักงานมีความปรารถนา 4 ประการ คือ

- 1) ประเมินว่าที่จะพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป
- 2) เมื่อได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะใหม่ ๆ แล้ว จะนำเอาความรู้ความสามารถเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติ ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคตต่อไป
- 3) ประเมินว่าที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ญาติพี่น้อง และบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
- 4) ประเมินว่าที่จะมีรายได้ที่มั่นคง เหมาะสมกับตำแหน่งที่พวกเขากระทำอยู่

ในปัจจุบันนี้ มีองค์กรจำนวนมากที่มีแนวนโยบายที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลด้วยการฝึกอบรมในลักษณะต่าง ๆ กัน ซึ่ง พะยอม วงศ์สารศรี (2534: 197) ได้กล่าวว่าผลประโยชน์ที่บุคคลจะได้รับจากการฝึกอบรมมี 3 ประการ คือ

- 1) ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
- 2) พนักงานสามารถรู้ถึงมาตรฐานการทำงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน
- 3) ทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าต่อไปในหน้าที่การงาน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วย

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the workplace)

สภาพของการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรก็มีความสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของกลุ่ม จะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์กรเองก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมีสภาพให้เกิดขึ้นได้ในองค์กร เพื่อเกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่ง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและพนักงานเอง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ (บุญแสง, 2533: 10)

สำหรับองค์กรที่เป็นทางการ (Formal Organization) เป็นองค์กรที่มีการจัดขึ้นอย่างมีระเบียบแบบแผน ทุกสิ่งทุกอย่างจะถูกจัดให้อยู่ร่วมกัน เป็นโครงสร้างที่ชัดเจนและคงที่แน่นอน จะมีการระบุถึงสิ่งต่าง ๆ เอาไว้อย่างครบถ้วนเพื่อสำหรับการยึดถือปฏิบัติตาม ดังเช่น มีการกำหนดความสัมพันธ์เกี่ยวกับอำนาจ ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังอาจกำหนดช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรไว้ด้วย ในองค์กรที่เป็นทางการนี้จะมีการระบุลักษณะงานของสมาชิกแต่ละคน พร้อมทั้งจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ขององค์กรเอาไว้อย่างแจ่มชัด เรื่องราวเกี่ยวกับบทบาทฐานะ เกียรติยศ การจ่ายผลตอบแทน ระดับสูง-ต่ำของตำแหน่งหน้าที่การงาน และบทลงโทษต่าง ๆ จะถูกรักษาและคงไว้เป็นระเบียบที่แน่นอน เนื่องจากองค์กรประเภทนี้เน้นถึงความมีระเบียบ ควบคุมคล่องตัว ทุกอย่างมักจะคงทนถาวรและเปลี่ยนแปลงได้ยาก

ส่วนขององค์กรที่ไม่เป็นทางการ (Informal Organization) เป็นองค์กรที่ไม่มีระเบียบแบบแผนในการจัดสภาพขององค์กร อาจรวมกันขึ้นอย่างง่าย ๆ และไม่แน่นอนแฟ้น มีความคล่องตัวโดยไม่มีกฎเกณฑ์หรือระเบียบที่บังคับไว้ ไม่มีการระบุถึงสิ่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนเป็นทางการ และสิ่งต่าง ๆ อาจจะเปลี่ยนแปลงไปในทางหนึ่งทางใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีพิธีของอะไรที่แน่นอน

ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะบังคับใช้โครงสร้างที่เป็นทางการก็ตาม แต่สภาพที่เป็นจริงนั้นจะมีองค์กรที่ไม่เป็นทางการเกิดขึ้นควบคู่อยู่ด้วยเสมอ ด้วยเหตุนี้การมองเห็นถึงความสำคัญและการยอมให้องค์กรมีโครงสร้างที่ไม่เป็นทางการบางส่วนเกิดขึ้นได้จึงเป็นสิ่งจำเป็น (ธงชัย, 2530: 237-242) การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรที่เป็นทางการมักเต็มไปด้วยขั้นตอนที่ล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่ทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานในองค์กรคล่องขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวก วิธีการเสริมสร้างสังคมสัมพันธ์ในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ แล้วย่อย ๆ นำเอากิจกรรมเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร (บุญแสง, 2533: 10)

วอลตัน (Walton. 1975: 95-96) ได้กล่าวว่าสังคมสัมพันธ์จะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กร เพราะทำให้เกิดความจริงจังจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และนอกจากนั้นทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย

4. การให้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (Constitutionalism in the work organization)

องค์กรที่มีระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานในหลาย ๆ ด้าน เช่น การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลสิทธิในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

ในการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรจะมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ (Walton. 1974: 12) ดังนั้นการบริหารงานจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความคิดคำนึงรวมทั้งการประพฤติปฏิบัติของบุคคล ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารงานและพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งถ้าหากสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรได้และสามารถใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันได้แล้ว ก็ส่งผลในการบริหารงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี (ไพบุลย์. 2532: 126)

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space)

เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้แก่ การใช้ชีวิต ครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์ ทำให้ที่ตั้งก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน งานมีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว หรือกับครอบครัวหรือไม่ นอกจากนั้นยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความกดดันซึ่งเกิดจากการทำงาน

การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิตซึ่งอาจมี เป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำปี ถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ (บุญแสง, 2533: 5)

อัมสตอส (Umstot, 1984: 423-424) ยังได้เสนอแนวทาง 4 ทาง เพื่อใช้แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอีก คือ

1. การร่วมกันแก้ไขปัญหา (participative problem solving) เป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา ร่วมกันระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร อาจจัดเป็นกลุ่มตัวแทนของทั้ง 2 กลุ่ม ทั้งชั่วคราวและถาวร หรือการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพ (quality circles) เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การออกแบบงานใหม่ (work restructuring) เป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงงาน โดยการออกแบบงานใหม่ให้มีความน่าสนใจมากขึ้น มีความท้าทายและสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถมากขึ้น มีโอกาสแสวงหาความก้าวหน้า เช่น การทำงานให้มีคุณค่า การออกแบบระบบสังคมเทคนิค เป็นต้น

3. การหาระบบการให้รางวัลใหม่ ๆ (innovative reward system) ระบบการให้รางวัลผลตอบแทนที่จะช่วยกระตุ้นการทำงาน การผลิตให้สูงขึ้น เช่น การใช้ Scanlon plan

การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (improving the work environment) เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงาน กฎระเบียบต่าง ๆ การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เป็นที่น่าพอใจ สะดวก และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบาย

3. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของผูปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือองค์กรอย่างมาก เพราะความพึงพอใจในการทำงานจะช่วยให้ผูปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีชีวิตของตนเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ ช่วยส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่ผูปฏิบัติงานได้ อีกทั้งยังอาจช่วยลดโอกาสการขาดงาน การลาออกจากการงาน ความก้าวร้าวอื่น ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นหากองค์กรหรือหน่วยงานใดมีการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็ย่อมจะมีผลให้ผูปฏิบัติงานได้รับการสนองตอบความต้องการของเขามากขึ้นในทุกด้าน และย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (สุภารัตน์ น้ำใจดี. 2548: 28)

นักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ดังนี้

เซอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์ และ ออสเมอร์น. (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และสิริอร จำปาทอง. 2548: 28) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นระดับของความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบที่บุคคลมีต่องานของพวกเขา หรือเป็นสภาพความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงานซึ่งความพึงพอใจได้รับอิทธิพลจาก

1. ปัจจัยด้านองค์กร (Organization factor)
2. ปัจจัยกลุ่ม (Group factor)
3. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor)

สิ่งที่กำหนดความพึงพอใจในงาน (What determines job satisfaction) สิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานมีดังนี้

1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา (Mentally challenging work) พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่ให้โอกาสเขาในการใช้ทักษะและความสามารถตลอดจนงานที่ทำนั้นมีความหลากหลาย มีอิสระในงานและมีการป้อนกลับในงานที่เขาทำลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดการท้าทายในสติปัญญา
2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล (Equitable rewards) พนักงานต้องการระบบการให้รางวัลและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรมตลอดจนอยู่ในแนวทางที่เขาคาดหวังไว้ เช่น ให้รางวัลตามระดับความชำนาญงาน ตามมาตรฐานของค่าแรงซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ
3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (Supportive working conditions) จะทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่เขาทำนั้นเป็นงานที่ดีได้รับความสะดวกในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานชอบทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีมากกว่าสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายและไม่สะดวกสบาย
4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Supportive Colleagues) มิตรภาพและการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

ผลของความพึงพอใจในงานที่มีต่อความสามารถในการทำงานของพนักงาน พบว่า (The effect of job satisfaction on employee performance) ความไม่พึงพอใจในงานอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน และการออกจากงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานและผลผลิต (Job satisfaction and productivity) ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะทำให้มีผลงานที่ดี องค์การที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตที่ดีมากกว่าองค์การที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานน้อย

2. ความพึงพอใจในงานและการขาดงาน (Job satisfaction and absenteeism) ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการขาดงานซึ่งอาจสรุปได้ว่าความไม่พึงพอใจของพนักงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน

3. ความพึงพอใจในงานและการออกจากงาน (Job satisfaction and turnover) ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการออกจากงานแต่อย่างไรก็ตามความพึงพอใจนี้ก็อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ อีกหลายประการ เช่น สภาพของตลาดแรงงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสการเลื่อนงาน ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและทำงานในปัจจุบัน

เกษมสุข สวัสดิ์ (2539: 17) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

1. ค่าจ้างแรงงาน บุคคลจะพอใจในงานก็ต่อเมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควร คำนึงกับแรงกายและแรงใจที่ใช้ไปในการทำงานให้กับนายจ้าง

2. ลักษณะงานที่ทำ บางคนเห็นว่าลักษณะงานที่ทำย่อมสำคัญกว่าเงิน เพราะงานบางอย่างสกปรกใช้แรงงานมาก และทำอยู่ในสถานที่ไม่น่าอภิรมย์ แต่งานบางอย่างสบายอยู่ภายในสภาพแวดล้อมที่ดี แม้จะได้รับรายได้ก็น้อยก็ตาม

3. เพื่อนร่วมงาน ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกต้องแล้ว แม้ส่วนประกอบอื่นๆ จะไม่ดี เช่น ค่าจ้างหรือสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี บุคคลนั้นก็จะยังพอใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป

4. หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างย่อมมีอิทธิพลต่องานไม่น้อย เพราะผู้มีอำนาจเป็นผู้กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและเป็นกันเอง ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการที่ปฏิบัติงานต่อไป

5. ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง บุคคลนั้นก็จะมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อจะสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

6. โอกาสที่ก้าวหน้าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับคนรุ่นใหม่ ที่มีการศึกษาดี ถ้าหากรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความก้าวหน้า หรือไม่มีโอกาสในการพัฒนางานก็จะไม่พอใจในงานที่ทำ

7. ประชาธิปไตยในงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมไม่ชอบถูกกดขี่หรือบังคับจิตใจ เพราะทำให้รู้สึกไม่มีส่วนร่วมในงานที่ทำ แต่หากได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมายก็จะมีความตั้งใจในงานนั้นมากขึ้น

8. สภาพแวดล้อมทางวัตถุ เช่น แสงไฟ สีภายในห้องทำงาน อุณหภูมิ ก็เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

9. ความมีระเบียบวินัย หมายถึงองค์กรที่มีกฎระเบียบที่แน่นอนคงเส้นคงวา ไม่เปลี่ยนแปลงไปมา ผู้บังคับบัญชาและพนักงานทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ได้กำหนดไว้

มิลตัน. (Milton 1981: 159) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ลักษณะของงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ให้ความรู้ความสามารถ

2. เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3. การเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotions) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์จากการทำงาน (Benefits) หมายถึง เงินสำรองเลี้ยงชีพ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาลวันหยุด

6. สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักร้อน อุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย

7. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงานและทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ

8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เช่น การยกย่องนับถือการช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

9. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การดูแลลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารงาน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1967: 380-384) มีความสนใจและได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลต่างๆ ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานในงานได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาคนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมาก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) หมายถึง การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงานสูงขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wages) ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำรงชีพ ทุกคนจึงมีความมุ่งหมายว่าทำงานเพื่อค่าจ้างที่นำไปดำรงชีวิตที่สุขสบายได้

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) การปกครองบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารที่บริหารงานไม่เป็นปกครองบังคับบัญชาไม่ดี จะเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงาน

8. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนความพึงพอใจในงานได้

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงานหน้าที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็ เพราะมีการติดต่อสื่อสารที่ดีทำให้ทุกคนรู้และเข้าใจในกระบวนการวิธีการทำงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนงาน การจัดองค์กร บริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงานและการทำงานเป็นทีม ต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ แทนเมื่อออกจากงาน การบริหารการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

ไมเนอร์ (Miner. 1992) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานก่อตัวขึ้นจากปัจจัยหรือผลกระทบจากงาน 5 ประการ ได้แก่ การรับรู้ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยกย่อง (Verbal

Recognition) ความท้าทายของงาน (The challenge of the work itself) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) และโอกาสในการก้าวหน้าในงาน (Opportunity for advancement, promotion) ทั้ง 5 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและจะเป็นตัวกระตุ้น (Motivator) ให้คนปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเพราะบุคคลมีความต้องการพื้นฐาน (Basic needs) ที่อยากเจริญก้าวหน้าและยังมีความต้องการในเรื่องการประจักษ์ในตน (Self-actualization) หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลและการพัฒนา การมีโอกาสดำเนินการประสบความสำเร็จตามความใฝ่ฝัน ตามศักยภาพที่แท้จริงแห่งตนซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ กล่าวคือเมื่อเขารู้สึกได้รับความพึงพอใจ เขาจะมีความรู้สึกทางบวกและปรับปรุงการทำงานเพื่อโอกาสในการก้าวหน้าในขณะเดียวกัน ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic) จะสามารถช่วยให้บุคคลพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้ดีขึ้นได้จนถึงจุดหนึ่ง แต่เมื่อเกินกว่านั้นแล้วจะไม่พัฒนาอะไรอีก ดังนั้นเราจึงจำเป็นต้องศึกษาและให้ความสนใจปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (Intrinsic) ที่จะช่วยจูงใจหรือกระตุ้นให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำไปพร้อมๆ กัน

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัย 3 ประการ

1. ปัจจัยเฉพาะบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1.1 ประสบการณ์จากประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความชำนาญในงานที่ทำมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจ

1.2 เพศ แม้ว่าจะงานวิจัยจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตามแต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน ความต้องการด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 อายุ อายุแม้ว่าจะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่อายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานขึ้นอยู่กับลักษณะงานสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.4 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ สร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติคนอื่นไม่ต้องทำงาน เกี่ยวกับการพักผ่อน การสังสรรค์กับผู้อื่น

1.5 การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัด จากการวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของเขาหรือไม่

1.6 ระดับเงินเดือน พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากที่จะไปทำงานเพิ่ม เงินเดือนยังเกี่ยวกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตด้วย

2. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่

2.1 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย พนักงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานจากสภาพในที่ทำงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้าโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญในสายอาชีพ คนสูงวัยสนใจน้อยกว่าคนอ่อนวัยเป็นเพราะคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

2.3 ความมั่นคงในงาน พนักงานมีความต้องการที่มีความแน่นอนมั่นคงของงานคือมีการจ้างงานตลอดชีวิต พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานแม้ว่าจะมีเงินมากพอแต่ก็ยังยินดีที่จะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ซึ่งเป็นความต้องการของพนักงานในด้านการที่ตนเองถนัด

3. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

3.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน การศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบการที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่องาน

3.2 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวกมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเนื่องจากการปรับตัวเพื่อให้คุ้นเคยต้องใช้เวลา

3.3 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ทำ เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรต้องการในที่สุด

4. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญภิตติ และสิริอร จำปาทอง. (2548: 28-40) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นอิทธิพลภายในตัวบุคคล ซึ่งจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สิ่งจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่สามารถสร้างให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) ซึ่งจะมีอิทธิพลชักจูงบุคคลให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจ (Motivation) และความพึงพอใจ (Satisfaction) การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งเร้า และความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมาย ส่วนความพึงพอใจ (Satisfaction) จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ คือรางวัล ถ้าผลลัพธ์นั้นสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ

4.1 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Mcgregor's Theory X and Y)

ทฤษฎีที่ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางที่จะจูงใจให้พนักงานทำงาน ซึ่งคิดค้นโดยนักพฤติกรรมศาสตร์ชื่อ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Mcgregor. 1960) ได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีย่อย ได้แก่

1. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumption) โดยมีสมมติฐานว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกชนิดหนึ่ง (Men is a beast) เหมือนกับสัตว์โลกอื่น ๆ ที่ธรรมชาติของสัตว์นั้นย่อมทำสิ่งใดโดยปราศจากความยั้งคิด ปล่อยให้ความโลภเข้าครอบงำ ดังนั้นจากสมมติฐานนี้นักวิชาการบางพวกจึงเรียกเสียใหม่ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีแต่ความต้องการ (Man is a wanting animal) คือ มีความต้องการไม่สิ้นสุด โดยสมมติฐานของทฤษฎี X มีดังนี้

1.1 มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานเสมอเมื่อมีโอกาส

1.2 เนื่องจากลักษณะการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ การจะทำให้มนุษย์ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และใช้วิธีการลงโทษด้วยวิธีการต่าง ๆ

1.3 มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะเป็นผู้ตาม มีคนคอยบังคับสั่งการในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากกว่าสิ่งอื่นใด

1.4 มนุษย์ให้ความสำคัญเฉพาะตนเอง เจื้อยชาต่อความต้องการขององค์กร

1.5 มนุษย์มักต่อต้านความเปลี่ยนแปลง

แนวความคิดนี้เชื่อว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ออกคำสั่งแต่ผู้เดียว การควบคุมจะใช้วิธีออกคำสั่ง อำนาจและสิทธิในการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุด หรือเป็นการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง (Centralization) ตามทฤษฎีนี้นักบริหารจึงเข้าใจว่าสิ่งจูงใจที่จะทำให้คนในองค์กรทำงานให้ดีที่สุดนั้น คือ การให้สิ่งตอบแทนทางเศรษฐกิจ โดยใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจ ถ้าทำงานให้ผลผลิตมากค่าจ้างที่ได้ก็จะ

สูง หรือการใช้วิธีการกระตุ้นให้ทำงานด้วยการข่มขู่ให้พนักงานเกิดความเกรงกลัว หวาดหวั่น พนักงานต้องยอมทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อมิให้ต้องออกจากงาน แบบขององค์กรเช่นนี้จะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากเบื้องบนหรือผู้บริหาร ซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดองค์กรตามแบบราชการ หรือการจัดองค์กรตามประเพณีนิยม

2. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumption) เป็นแนวคิดที่นิยมใช้ในปัจจุบัน เป็นที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม (Man is a Social man) มนุษย์อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องการสังสรรค์กันและอยู่ในระบบสังคม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยสมมติฐานของทฤษฎี Y มีดังนี้

2.1 ความพยายามของมนุษย์ทั้งทางกายและทางใจในการทำงานเป็นไปตามธรรมชาติ เช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการหาความเพลิดเพลิน มนุษย์โดยทั่วไปไม่ได้รังเกียจการทำงาน การทำงานจะได้รับความสนใจจากผู้ปฏิบัติงาน พนักงานจะถืองานเป็นสิ่งที่สนองความต้องการ หรือเป็นสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยงย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะการควบคุมของผู้บริหาร

2.2 การควบคุมและการบังคับ มิใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มนุษย์ย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเองจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่เขายอมรับ

2.3 มนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม

2.4 มนุษย์จะยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ เมื่อเขาได้รับผลสำเร็จจากการทำงาน การที่คนได้รับการสนองตอบความต้องการที่สนใจตัวเอง จะทำให้เขาเกิดความพยายามในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.5 มนุษย์เรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อยอมรับความผิดชอบ และยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและยึดมั่นกับความปลอดภัยเพียงอย่างเดียว ไม่ใช่คุณลักษณะที่แท้จริงของบุคคล

2.6 มนุษย์มีความสามารถในการใช้ความคิด มีความเฉลียวฉลาด มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2.7 ระบบอุตสาหกรรมในปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเพียงบางส่วนเท่านั้น

จากทฤษฎีความพึงพอใจข้างต้นพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดจากการตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีรูปแบบที่แตกต่างกันไป และจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน อำนาจหน้าที่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและสังคมในการทำงาน

4.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ 2545: 311-312) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักวิจัยชื่อ Abraham Maslow เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าคนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีวันสิ้นสุดโดยมีลักษณะเป็นอันดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับสูงขึ้นไป

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs) ได้แก่

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอนและการพักผ่อน มาสโลว์ ได้กำหนดตำแหน่งหากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย
3. ความต้องการการยอมรับความผูกพันหรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or acceptance needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจึงต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น
4. ความต้องการความยกย่อง (Esteem needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้จะเป็นความพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-confidence)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) มาสโลว์ค้ำประกันว่าความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งระดับสูงสุด

4.3 ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (ธงชัย สันติวงษ์. 2533: 390) แอลเดอร์เฟอร์ได้ย่อลำดับความต้องการของ มาสโลว์ เหลือเพียง 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอด (E: Existence needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความอยากได้ในสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่นความต้องการที่อยู่อาศัย อาหาร ผลตอบแทน ตลอดจนสภาพการทำงานที่ดี

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R: Relation needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้ร่วมงาน บุคคลที่ตนเองเกี่ยวข้องด้วย แนวคิดพื้นฐานของความต้องการในระดับนี้คือ คนเรามีความพอใจเกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (G: Growth needs) เป็นความต้องการที่ผลักดันให้มนุษย์พยายามพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

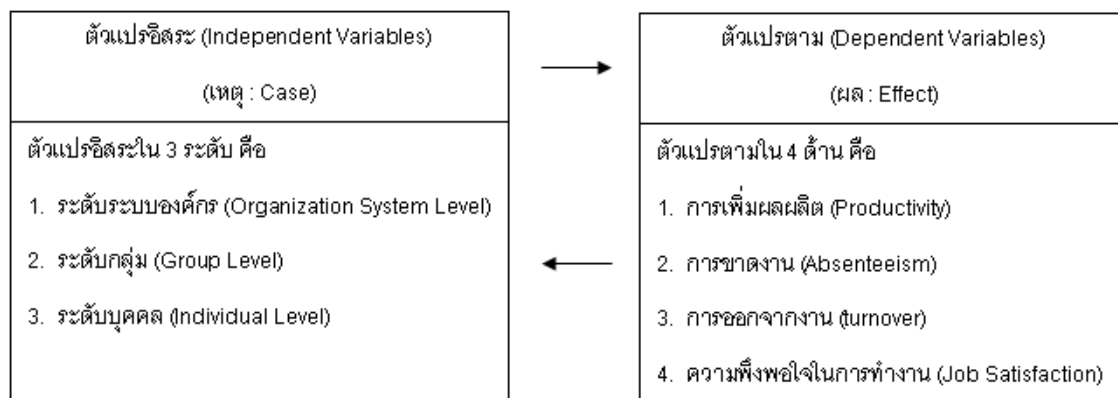
Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการอย่างเต็มที่ก่อนที่จะก้าวต่อไปยังความต้องการอีกระดับหนึ่ง แต่เขาได้พบว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกัน เช่นความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ (Existence needs) สามารถเกิดได้ในขณะเดียวความต้องการชื่นชม (Relation needs) ความต้องการสร้างสรรค์ (Growth needs) ยิ่งไปกว่านั้น Alderfer ได้พบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาความยกย่อง (Relation Needs) ความคิดสร้างสรรค์ (Growth Needs) ก่อนความกังวลใจต่อความต้องการดำรงอยู่ เช่นความหิวและความกระหาย (Existence Needs)

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน

การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าใจองค์ประกอบ และตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะช่วยคาดคะเน หรือทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้น และเพื่อควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ หรือ พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหาย

โมเดลพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior Model) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541 : 23 – 25) เป็นส่วนของความเป็นจริงซึ่งเป็นการนำเสนอพฤติกรรมองค์กรที่แสดงการกำหนดโมเดลโดยการนำเสนอการวิเคราะห์ 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (Individual Level) เป็นระดับกลุ่ม (Group Level) และระดับองค์กร (Organizational System Level) ตามลำดับ เราจะเพิ่มความมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรแต่ละระดับ จะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมาโดยมีแนวคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มเพื่อที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์กร

ในส่วนนี้จะนำเสนอโมเดลต่าง ๆ ซึ่งกำหนดขอบเขตของพฤติกรรมองค์กรตลอดจนการระบุถึงตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ



1. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) เป็นตัวแปรผลซึ่งมีสาเหตุจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างของตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายในองค์กรหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์กร โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นผลผลิต (Output) ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตซึ่งจะต้องอาศัยทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effectiveness and Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการบรรลุเป้าหมาย (Achievement of Goals) ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด

1.2 การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการทำงานและการจัดการ ในประเด็นนี้มีสมมติฐานว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานลดลง

1.3 การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กรเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงานหรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ หรือจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม โดยทั่วไป พนักงานที่พึงพอใจในงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจในงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือ

ลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์กรด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและมีการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้น การมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

2. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) เป็นตัวแปรเหตุที่มีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variables) ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมองค์กรจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุด เมื่อมีทัศนคติเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขที่สลับซับซ้อนและหลักเกณฑ์ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

2.1 ตัวแปรในระดับบุคคล (Individual-level Variables) บุคคลจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อเข้าไปในองค์กร หากผู้จัดการต้องการจะใช้งานพนักงาน จะต้องใช้อย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สภาพ การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกัน เมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงาน ผู้จัดการมีบทบาทน้อยที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้คือลักษณะทางชีววิทยา บุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติและความสามารถ ซึ่งถือเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งตัวแปรอิสระจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วยการรับรู้ (Perception) การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual-level Variables) การเรียนรู้ และการจูงใจ (Learning and Motivation)

2.2 ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group-level Variables) พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มจะเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้นเมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่มซึ่งจะแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน ดังนั้นในการพัฒนาความเข้าใจขององค์กรจึงต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

2.3 ตัวแปรในระดับระบบขององค์กร (Organizational System-level Variables) พฤติกรรมองค์กรจะมีความสลับซับซ้อนสูงสุดเมื่อเราเพิ่มโครงการที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีตและพฤติกรรมกลุ่ม เพราะองค์กรจะเป็นการรวมกลุ่มสมาชิก

โมเดลพฤติกรรมองค์กรเชิงสถานการณ์ (Contingency OB Model) ในประเด็นนี้จะแสดงซึ่งตัวแปรที่สำคัญ 4 ประการและตัวแปรอิสระจำนวนหนึ่งที่กำหนดโดยระดับของการวิจัย การวิเคราะห์การวิจัยซึ่งระบุถึงผลกระทบที่แตกต่างกัน ความซับซ้อนของโมเดลนี้ก็คือการพิจารณาถึงความซับซ้อนของพฤติกรรมองค์กร ซึ่งจะต้องอธิบายสาเหตุและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ในส่วนที่สำคัญที่สุดของโมเดลจะอธิบายถึงตัวแปรเชิงสถานการณ์เพราะความซับซ้อนจะเกี่ยวข้องกับไดอะแกรม ตัวแปรเชิงสถานการณ์เหมาะสมจะช่วยปรับปรุงและอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กรเป็นอย่างดี

แนวคิดในการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาซึ่งแสดงโมเดลพฤติกรรมขั้นพื้นฐานว่าวิธีการในการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งผู้จัดการต้องเข้าไปเกี่ยวข้องโดยปรับตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบกับตัวแปรตาม กระบวนการเปลี่ยนแปลงและเทคนิคที่เปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงาน การปรับปรุงกระบวนการสื่อสารและการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย การเชื่อมโยงระหว่างระดับของการวิเคราะห์ คือ โครงสร้างองค์กรเป็นตัวเชื่อมสำหรับภาวะความเป็นผู้นำ สิ่งนี้เป็นสื่อว่าอำนาจหน้าที่ (Authorize) และภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกัน ผู้เชี่ยวชาญการจัดการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกลุ่มภายใต้ภาวะความเป็นผู้นำ โดยทั่วไปการสื่อสารเป็นวิธีการที่บุคคลมีการส่งข้อมูลเป็นการเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมเฉพาะบุคคลและพฤติกรรมกลุ่ม

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ สถานภาพสมรสและรายได้พิเศษไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กัลยา ดิษเจริญ (2538) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในลักษณะงานและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในผลตอบแทนอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

ประไพพร สิงหเดช (2538) ศึกษาคุณลักษณะบุคลาการที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ พบว่า ข้าราชการกรมคุมประพฤตินี้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับต่ำ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาคและความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ชัยอนันต์ วีชีวะ (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของ

พนักงานบริษัทเทเลคอมเอเชีย ฯ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานและการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับต่ำ

ประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ พบว่า คุณลักษณะทางบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กันในทางบวก การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการยอมรับในสังคม การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสวัสดิการในองค์กร ความสมดุลของชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเพียงพอของรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรรองลงมา

อนุสรฯ สรรพอุดม (2547) ศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า ระดับความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเชิงจิตในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยเชิงจิตในด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

กนกวรรณ มีปลั่ง (2548) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก พนักงานที่มีลักษณะทางบุคคลทางด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีลักษณะทางบุคคลด้านอายุ หน่วยงานที่สังกัด อายุการทำงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด พบว่า ทัศนคติการทำงานด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลาออกจากงานในระดับต่ำ ทัศนคติการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลาออกจากงานในระดับปานกลาง ทัศนคติการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลาออกจากงานในระดับสูง

สุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมลาออก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

พบว่า เพศและอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่เป็นเพศชายและมีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ส่วนการจำแนกในด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้านประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับดี ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย ด้านสังคมในการทำงาน ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ ด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับแนวโน้มพฤติกรรมผลการลาออก พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ เดนิส ดี อัมสตอต (Denis D. Umstot, 1984) ซึ่งได้สรุปเกณฑ์ชีวิตการทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ด้าน มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและตัวแปรเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยยังได้นำทฤษฎีคุณภาพชีวิตในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1975) มาใช้ประกอบในการศึกษาวิจัยด้วย

ในส่วนของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ เชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn; Hunt; Osborn, 1994) ซึ่งกล่าวว่าความพึงพอใจต่อการทำงานได้รับอิทธิพลจาก ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยกลุ่ม และปัจจัยส่วนบุคคล รวมทั้งได้นำเอาโมเดลพฤติกรรมองค์กรของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) มาใช้ในการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้คือ

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จากฝ่ายธุรกิจต่าง ๆ 8 ฝ่าย และจากฝ่ายงานองค์กรส่วนกลาง จำนวน 1, 688 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2551)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 5% หรือ 0.05 สูตรการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร 1,688 คน ค่าความคลาดเคลื่อน 5% หรือ 0.05 แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{1688}{1 + 1688(0.05)^2} = 324$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน และเพื่อความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามไว้ 10% เท่ากับ 33 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 357 คน

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 โดยวิธีการหาขนาดตัวอย่าง เป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional) ดังแสดงใน ตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

ฝ่ายธุรกิจ	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ฝ่ายอุตสาหกรรม A	234	50
ฝ่ายอุตสาหกรรม B	132	28
ฝ่ายอุตสาหกรรม C	34	7
ฝ่ายอุตสาหกรรม D	549	116
ฝ่ายธุรกิจพลังงาน A	40	8
ฝ่ายธุรกิจพลังงาน B	113	24
ฝ่ายธุรกิจสารสนเทศและการสื่อสาร	392	83
ฝ่ายธุรกิจการแพทย์	69	15
ฝ่ายงานองค์กรส่วนกลาง (CORPORATE UNIT)	125	26
รวม	1,688	357

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีคำถามจำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด (Close-ended response questions) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ ชาย และหญิง ใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2551 ระบุว่าอายุต่ำสุดของพนักงาน คือ 21 ปี และอายุสูงสุดของพนักงาน คือ 55 ปี โดยกำหนดช่วงอายุในการคำนวณโดยมีเกณฑ์ในการคำนวณดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{55 - 21}{5} \\
 &= 6.8 \cong 7
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณอายุของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้น สามารถแสดงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. 21 – 27 ปี
2. 28 – 34 ปี
3. 35 – 41 ปี
4. 42 – 48 ปี
5. 49 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด, สมรสหรืออยู่ด้วยกัน และ หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับหัวหน้างาน ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นระดับวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 6 อัตราเงินเดือน ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2551 ระบุว่า รายได้ต่ำสุดโดยประมาณ คือ 12,000 บาท และรายได้สูงสุดของพนักงานโดยประมาณ คือ 90,000 บาท (พนักงานในระดับต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มธุรกิจลงมา) โดยกำหนดช่วงรายได้ในการคำนวณโดยมีเกณฑ์ในการคำนวณดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{90,000 - 12,000}{5} \\
 &= 15,600 \cong 15,000
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้น สามารถแสดงช่วงรายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
2. 15,001 – 30,000 บาท
3. 30,001 – 45,000 บาท
4. 45,001 – 60,000 บาท
5. 60,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 7 อายุงาน ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุงานตามรายงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2551 ดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
2. 6 – 10 ปี
3. 11 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 8 – 10)
ด้านความก้าวหน้าในงาน	จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 11 – 13)
ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 14 – 16)
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 17 – 19)
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับกับชีวิตส่วนตัว	จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 20 – 22)
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 23 – 25)

โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert scale โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกันดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>คะแนน</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 2 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนน ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 129)

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต</u>
1.00 - 1.80	มีคุณภาพชีวิตในระดับไม่ดีมาก
1.81 - 2.60	มีคุณภาพชีวิตในระดับไม่ดี
2.61 - 3.40	มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	มีคุณภาพชีวิตในระดับดี
4.21 - 5.00	มีคุณภาพชีวิตในระดับดีมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำนวน 5 ข้อ โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกันดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>คะแนน</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 3 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนน ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 129)

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความพึงพอใจ</u>
1.00 - 1.80	ไม่พอใจอย่างมาก
1.81 - 2.60	ไม่พอใจ
2.61 - 3.40	เฉย ๆ
3.41 - 4.20	พอใจ
4.21 - 5.00	พอใจมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป มี 4 ข้อ โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกันดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>คะแนน</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลการวิจัยของส่วนที่ 4 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลและแปลความหมายค่าคะแนน ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 129)

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับแนวโน้มในการทำงาน</u>
1.00 - 1.80	ไม่ทำต่อไปแน่นอน
1.81 - 2.60	อาจจะไม่ทำ
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ
3.41 - 4.20	อาจจะทำต่อไป
4.21 - 5.00	ทำต่อไปแน่นอน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม
2. สัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและออกแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง ประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549: 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง โดยแยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

ส่วนที่ 1

- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เท่ากับ .7900
- ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถ และการแสวงหาความก้าวหน้า เท่ากับ .8013
- ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน เท่ากับ .7305
- ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เท่ากับ .7589
- ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว เท่ากับ .8299
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ .7389

ส่วนที่ 2

- ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง เท่ากับ .8823

ส่วนที่ 3

- แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง เท่ากับ .8930

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ทั้งหมดจำนวน 357 ฉบับ แล้วรวบรวมแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
3. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และอายุงาน

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และส่วนที่ 4 แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ต่อไป

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง และส่วนที่ 4 แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ต่อไป

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Statistic) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ และข้อที่ 5 ด้านตำแหน่งงาน

2.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way analysis of Variance) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ด้านอายุ ข้อที่ 3 ด้านสถานภาพสมรส ข้อที่ 4 ด้านระดับการศึกษา ข้อที่ 6 ด้านอัตราเงินเดือน และ ข้อที่ 7 ด้านอายุงาน

2.3 สถิตีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2550: 44) ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	f	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานข้อมูล โดย (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 48) ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อใช้อธิบายลักษณะพื้นฐาน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 49) ใช้สูตรดังนี้

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of the test) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 35)

$$\alpha = \frac{\overline{k \text{ co variance / variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{co variance / variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน ค่าความเชื่อมั่น
	k	แทน จำนวนคำถาม
	Covariance	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	Variance	แทน ความเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช่

3.1 สถิติ Independent t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่อิสระต่อกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 109)

กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันหรือเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันหรือไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{สถิติทดสอบ } t \text{ มีองศาอิสระ } df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 สถิติ One – Way ANOVA วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 240)

$$F = \frac{MS(B)}{MS(W)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยค่า df หรือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ (k-1) และภายในกลุ่มเท่ากับ (n-k)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Brown-forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน (Hartung. 2001: 300) สามารถเขียนสูตรได้ดังนี้

$$B = \frac{MS_B}{MS_{W'}}$$

โดยค่า $MS_{W'} = \sum_{i=1}^K (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$

เมื่อ B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
$MS_{W'}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe
K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	ขนาดประชากร
S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างเพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 243)

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel.1982: 153-155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

$\bar{d}_D$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dennett test

q_D แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dennett Test

$MS_{S/A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 131)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนรายข้อของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum y$	แทน	ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r คือ

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 316)

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)</u>	<u>ความหมาย</u>
0.91-1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.31-0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.01-0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน	สมมติฐานหลัก
H_1	แทน	สมมติฐานรอง
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig., p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุงาน โดยแจกแจงจำนวน และร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	135	37.8
หญิง	222	62.2
รวม	357	100.0
1.2 อายุ		
21-27 ปี	55	15.4
28-34 ปี	167	46.8
35-41 ปี	102	28.6
42-48 ปี	28	7.8
49 ปีขึ้นไป	5	1.4
รวม	357	100.0
1.3 สถานภาพสมรส		
โสด	238	66.7
สมรส/อยู่ด้วยกัน	111	31.1
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	8	2.2
รวม	357	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.4 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.9
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	266	74.5
สูงกว่าปริญญาตรี	77	21.6
รวม	357	100.0
1.5 ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	294	82.4
พนักงานระดับหัวหน้างาน	63	17.6
รวม	357	100.0
1.6 อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	26	7.3
15,001 – 30,000 บาท	148	41.4
30,001 – 45,000 บาท	82	23.0
45,001 – 60,000 บาท	52	14.6
60,000 บาทขึ้นไป	49	13.7
รวม	357	100.0
1.7 อายุงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	151	42.3
6-10 ปี	98	27.4
11 ปี ขึ้นไป	108	30.3
รวม	357	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 357 คน สรุปผลได้ดังนี้

เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง มีจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 และเป็นเพศชาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 28-34 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 35-41 ปี มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 อายุระหว่าง 21-27 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 อายุระหว่าง 42-48 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และอายุ 49 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

สถานภาพสมรส

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และมีสถานภาพหม้ายหย่าร้าง แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

ตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 และมีตำแหน่งงานหัวหน้างาน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6

อัตราเงินเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 15,000-30,000 บาท มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมา มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 อัตราเงินเดือน 45,001-60,000 บาท มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 อัตราเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และมีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

อายุงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมา มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และมีอายุงาน 6-10 ปี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5

ตาราง 3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และอัตราเงินเดือน ที่จัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.1 อายุ		
21-27 ปี	55	15.4
28-34 ปี	167	46.8
35-41 ปี	102	28.6
42 ปีขึ้นไป	33	9.2
รวม	357	100.0
1.2 สถานภาพสมรส		
โสด	238	66.7
สมรส/หย่าร้าง หม้าย แยกกันอยู่	119	33.3
รวม	357	100.0
1.3 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี	280	78.4
ปริญญาตรีขึ้นไป	77	21.6
รวม	357	100.0
1.4 อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท	174	48.7
30,001 – 45,000 บาท	82	23.0
45,001 – 60,000 บาท	52	14.6
60,000 บาทขึ้นไป	49	13.7
รวม	357	100.0

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 357 คน สรุปผลได้ดังนี้

อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 28-34 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 35-41 ปี มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 อายุระหว่าง 21-27 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และอายุ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2

สถานภาพสมรส

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา มีสถานภาพสมรส/หย่าร้าง หม้าย แยกกันอยู่ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับปริญญาตรี มีจำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6

อัตราเงินเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมา มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 อัตราเงินเดือน 45,001-60,000 บาท มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และมีอัตราเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

ตาราง 4 แสดงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.31	.744	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการ แสวงหาความก้าวหน้า	3.27	.646	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	3.61	.601	ดี
ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน	3.62	.590	ดี
ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.62	.714	ดี
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.79	.483	ดี
โดยรวม	3.54	.412	ดี

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง โดยรวม มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
8. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ	3.48	.799	ดี
9. ท่านรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และ ผลตอบแทนประจำปี (โบนัส)	3.29	.874	ปานกลาง
10. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ ของท่าน	3.17	1.014	ปานกลาง
โดยรวม	3.31	.744	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศ
แห่งหนึ่ง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปาน
กลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และในรายข้อท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
งานและความรับผิดชอบมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.48 รองลงมา
ข้อท่านรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่
ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และข้อเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ของ
ท่านมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.17

ตาราง 6 แสดงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง
ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการ แสวงหาความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
11. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน หรือเข้าอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการ ทำงานอยู่เสมอ	3.43	.911	ดี
12. ในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่ พร้อมจะ让您ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ	3.09	.783	ปานกลาง
13. การปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน ทำให้ท่านมี โอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเอง	3.29	.778	ปานกลาง
โดยรวม	3.27	.646	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศ
แห่งหนึ่ง ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ในภาพรวมมีระดับ
คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และในรายข้อท่านได้รับการสนับสนุนให้ไป
ศึกษาดูงานหรือเข้าอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ใน
ระดับดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.43 รองลงมา ข้อการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน ทำให้ท่านมี
โอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเองมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.29 และข้อในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะ让您ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่
สูงขึ้นตามลำดับมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.09

ตาราง 7 แสดงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
14. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกใน หน่วยงานนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.52	.956	ดี
15. ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ	3.74	.780	ดี
16. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมหรือ งานสังสรรค์ระหว่างหัวหน้างานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ	3.56	.834	ดี
โดยรวม	3.61	.601	ดี

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศ
แห่งหนึ่ง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ใน
ระดับดี โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และในรายข้อมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ทั้ง
หมด โดยข้อท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.74 รองลงมา ข้อในหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์
ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56
และข้อหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.52

ตาราง 8 แสดงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง
ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
17. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือ การปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม	3.46	.728	ดี
18. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความ เคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายในเรื่อง ส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.75	.746	ดี
19. ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของท่านใน งานที่ท่านรับผิดชอบ	3.65	.693	ดี
โดยรวม	3.62	.590	ดี

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศ
แห่งหนึ่ง ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี
โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และในรายข้อมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีทั้งหมด โดยข้อ
เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่
เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.75 รองลงมา ข้อผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของ
ท่านในงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และข้อท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ
หรือการปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.46

ตาราง 9 แสดงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง
ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
20. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลา ส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่าง เหมาะสม	3.62	.861	ดี
21. ท่านมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพ ตัวเองได้อย่างเพียงพอ	3.55	.822	ดี
22. ท่านมีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับ เพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	3.69	.723	ดี
โดยรวม	3.62	.714	ดี

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศ
แห่งหนึ่ง ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี
โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และในรายข้อมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีทั้งหมด โดยข้อ
ท่านมีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด เท่ากับ 3.69 รองลงมา ข้อท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและเวลาให้กับ
ครอบครัวได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และข้อท่านมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพ
ตัวเองได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.55

ตาราง 10 แสดงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
23. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	3.86	.594	ดี
24. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน	3.79	.728	ดี
25. องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการพื้นฐาน	3.77	.722	ดี
26. สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ	3.73	.661	ดี
โดยรวม	3.79	.483	ดี

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมและในรายข้อมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และในรายข้อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.86 รองลงมา ข้อองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ข้อองค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และข้อสถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.73

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

ตาราง 11 แสดงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
27. ท่านมีความพึงพอใจกับงานของท่านมาก	3.70	.729	พอใจ
28. ท่านมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานทุกวัน	3.71	.714	พอใจ
29. ท่านคิดว่าท่านมีความชอบงานของท่านมากกว่าเพื่อนคนอื่น ๆ ที่ท่านรู้จัก	3.45	.783	พอใจ
30. ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงานขององค์กรของท่าน	3.22	.802	เฉย ๆ
31. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	3.73	.720	พอใจ
โดยรวม	3.56	.569	พอใจ

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และในรายข้อท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.73 รองลงมา ข้อท่านมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานทุกวันมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ข้อท่านมีความพึงพอใจกับงานของท่านมากมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ข้อท่านคิดว่าท่านมีความชอบงานของท่านมากกว่าเพื่อนคนอื่น ๆ ที่ท่านรู้จักมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และข้อท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงานขององค์กรของท่านมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.22

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

ตาราง 12 แสดงระดับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

แนวโน้มการทำงานในอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแนวโน้มการทำงาน
32. ท่านยังไม่คิดมองหางานใหม่ในองค์กรอื่น	3.64	.909	อาจจะทำต่อไป
33. ท่านไม่ได้หาข้อมูลการทำงานใหม่ในองค์กรอื่น	3.76	1.01	อาจจะทำต่อไป
34. ท่านมีการวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในองค์กรนี้ให้นานที่สุด	3.41	.903	อาจจะทำต่อไป
35. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้	3.16	1.04	ไม่แน่ใจ
โดยรวม	3.49	.821	อาจจะทำต่อไป

จากตาราง 12 พบว่า แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีระดับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับอาจจะทำต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และในรายข้อ พบว่า ข้อท่านไม่ได้หาข้อมูลการทำงานใหม่ในองค์กรอื่นมีระดับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับอาจจะทำต่อไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.76 รองลงมา ข้อท่านยังไม่คิดมองหางานใหม่ในองค์กรอื่นมีระดับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับอาจจะทำต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ข้อท่านมีการวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในองค์กรนี้ให้นานที่สุดมีระดับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับอาจจะทำต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และข้อท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้มีระดับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.16

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติ t - test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของเพศชายและหญิงแตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานกับเพศของพนักงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig
ความพึงพอใจการทำงาน	.002	.956

โดยผลการทดสอบสมมติฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของเพศทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .956 ซึ่งมากกว่า .05 จึงใช้ค่า t -test กรณี equal variance assumed ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจการทำงาน	ชาย	3.70	.542	3.663**	355	.000
	หญิง	3.48	.570			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบ t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของอายุแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของอายุแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df1	df2	Sig
ความพึงพอใจในการทำงาน	2.092	3	353	.101

จากตาราง 15 ความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า sig เท่ากับ .101 ซึ่งมีความมากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 16 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.312	3	4.437	15.369**	.000
	ภายในกลุ่ม	101.923	353	.289		
	รวม	115.235	356			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน กับความพึงพอใจในการทำงาน

อายุ	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)
		3.34	3.44	3.82	3.75
21 – 27 ปี	3.34	-	-.10	-.48**	-.41**
			(.237)	(.000)	(.001)
28 – 34 ปี	3.44		-	-.38**	-.31**
				(.000)	(.002)
35 – 41 ปี	3.82			-	.07
					(.527)
42 ปีขึ้นไป	3.75				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุ 21-27 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35-41 ปี และ 42 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21-27 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 35-41 ปี และ 42 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.48 และ 0.41 ตามลำดับ

2. พนักงานที่มีอายุ 28-34 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35-41 ปี และ 42 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ

28-34 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 35-41 ปี และ 42 ปีขึ้นไป โดย มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38 และ 0.31 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t – test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมี สมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของสถานภาพโสดและสมรส/หย่าร้างไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของสถานภาพโสดและสมรส/หย่าร้างแตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานกับสถานภาพของพนักงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig
ความพึงพอใจการทำงาน	4.890*	.028

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยผลการทดสอบสมมติฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของสถานภาพทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า.05 จึงใช้ค่า t-test กรณี equal variance not assumed ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจการทำงานของพนักงานบริษัท
ต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	สถานภาพ สมรส	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจการทำงาน	โสด	3.40	.558	-8.905**	289.663	.000
	สมรส/ หม้าย	3.88	.441			
	หย่าร้าง					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของ
พนักงานบริษัท ต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบ t-test สามารถ
อธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมี
ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย หย่าร้าง จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน
มากกว่าพนักงานสถานภาพโสด

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน
แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติ t - test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานกับระดับการศึกษาของพนักงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig
ความพึงพอใจการทำงาน	.025	.874

โดยผลการทดสอบสมมติฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของระดับการศึกษาทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .874 ซึ่งมากกว่า.05 จึงใช้ค่า t-test กรณี equal variance assumed ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจการทำงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับป.ตรี	3.57	.545	.528	355	.598
	ป.ตรีขึ้นไป	3.53	.653			

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบ t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .598 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าสถิติ t – test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานกับตำแหน่งงานของพนักงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig
ความพึงพอใจการทำงาน	9.371**	.002

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยผลการทดสอบสมมติฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของตำแหน่งงานทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า.05 จึงใช้ค่า t-test กรณี equal variance not assumed ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ตำแหน่งงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจในการทำงาน	ปฏิบัติการ	3.54	.592	-2.122*	117.596	.036
	หัวหน้างาน	3.67	.433			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบ t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .036 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานตำแหน่งหัวหน้างานจะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานตำแหน่งปฏิบัติการ

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของอัตราเงินเดือนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของอัตราเงินเดือนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df1	df2	Sig
ความพึงพอใจในการทำงาน	4.855**	3	353	.003

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า sig เท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe (β) ในการทดสอบ

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig
ความพึงพอใจในการทำงาน	14.116**	3	229.878	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบวาระดับอัตราเงินเดือนในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธี Dunnett T3 (เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลดังตาราง 26)

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน กับความพึงพอใจในการทำงาน

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)
		3.42	3.56	3.66	3.95
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท	3.42	-	-.14	-.24**	-.54**
30,001-45,000 บาท	3.56		-	-.10	-.39**
				(.841)	(.002)
45,001-60,000 บาท	3.66			-	-.29**
					(.007)
60,001 บาทขึ้นไป	3.95				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน กับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 45,000-60,000 บาท และ 60,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท

จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 45,000-60,000 บาท และ 60,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24 และ .54 ตามลำดับ

2. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

3. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 45,000-60,000 บาท จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 45,000-60,000 บาท จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของอายุงานแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของอายุงานแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df1	df2	Sig
ความพึงพอใจในการทำงาน	7.149**	2	354	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า sig เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe (β) ในการทดสอบ

ตาราง 28 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig
ความพึงพอใจในการทำงาน	23.038**	2	321.859	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าอายุงานในรายใดที่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธี Dunnett T3 (เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลดังตาราง 29)

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงาน

อายุงาน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)
		3.45	3.41	3.85
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.45	-	.04	.40**
			(.949)	(.000)
6 – 10 ปี	3.41		-	.44**
				(.000)
11 ปีขึ้นไป	3.85			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40

2. พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Probability (p) น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
พนักงานได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ	.291**	.000	ต่ำ
พนักงานรู้สึกพอใจอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส)	.385**	.000	ปานกลาง
เงินเดือนที่พนักงานได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน	.369**	.000	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.422**	.000	ปานกลาง

ตาราง 30 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า			
พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานหรือเข้าอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ	.465**	.000	ปานกลาง
หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ	.484**	.000	ปานกลาง
การปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงาน ทำให้พนักงานมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเอง	.584**	.000	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า	.649**	.000	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน			
หน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	.499**	.000	ปานกลาง
พนักงานได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ	.185**	.000	ต่ำ
ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	.236**	.000	ต่ำ
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.455**	.000	ปานกลาง

ตาราง 30 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน			
พนักงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม	.428**	.000	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	.245**	.000	ต่ำ
ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของพนักงานในงานที่รับผิดชอบ	.464**	.000	ปานกลาง
ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน	.461**	.000	ปานกลาง
ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว			
พนักงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	.040	.448	ไม่มีความสัมพันธ์
พนักงานมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ	.099	.062	ไม่มีความสัมพันธ์
พนักงานมีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	-.049	.356	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.038	.480	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 30 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย องค์กรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวน ผู้ปฏิบัติงาน	.306**	.000	ปานกลาง
องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่ จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการ พื้นฐาน	.100*	.050	ต่ำ
สถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความ ปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ	.273**	.000	ต่ำ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.380**	.000	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	.603**	.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .603 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .422 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ในข้อพนักงานได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อพนักงานได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .291 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในข้อพนักงานรู้สึกพอใจอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อพนักงานรู้สึกพอใจอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .385 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานรู้สึกพอใจอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในข้อเงินเดือนที่พนักงานได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อเงินเดือนที่พนักงานได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .369

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อเงินเดือนที่พนักงานได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .649 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ในข้อพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานหรือเข้าอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน หรือเข้าอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .465 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน หรือเข้าอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในข้อหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .484 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในข้อการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงาน ทำให้พนักงานมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเอง กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ

ฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงาน ทำให้พนักงานมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .584 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงาน ทำให้พนักงานมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเอง จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .455 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ในข้อหน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อหน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .499 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อหน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในข้อพนักงานได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อพนักงานได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .185 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในข้อหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .236 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .464 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ในข้อพนักงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อพนักงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .428 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในข้อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไป

ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .245 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในข้อผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของพนักงานในงานที่รับผิดชอบ กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของพนักงานในงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .464 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของพนักงานในงานที่รับผิดชอบ จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .480 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ในข้อพนักงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าProbability (p) เท่ากับ .448 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อพนักงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อพนักงานมีเวลาพักผ่อนและมาเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ มีค่าProbability (p) เท่ากับ .062 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อพนักงานมีเวลาพักผ่อนและมาเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อพนักงานมีเวลาร่วมสังสรรค์และทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม มีค่าProbability (p) เท่ากับ .356 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อพนักงานมีเวลาร่วมสังสรรค์และทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาส

ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .380 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ในข้อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .306 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในข้อองค์กรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อองค์กรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .411 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อองค์กรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในข้อองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการพื้นฐาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่า

Probability (p) เท่ากับ .050 ซึ่งเท่ากับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .100 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าเมื่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในข้อสถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ข้อสถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .273 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อสถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Probability (p) น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

ความพึงพอใจในการทำงาน	แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ความพึงพอใจกับงานที่ทำ	.581**	.000	ปานกลาง
ความกระตือรือร้นต่อการทำงานทุกวัน	.547**	.000	ปานกลาง
ความชอบงานมากกว่าเพื่อนคนอื่นๆ ที่รู้จัก	.553**	.000	ปานกลาง
ความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงานขององค์กร	.380**	.000	ปานกลาง
ความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	.623**	.000	ปานกลาง
ความพึงพอใจในการทำงาน	.703**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในขนาดของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความพึงพอใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .703 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีระดับความพึงพอใจกับการทำงานสูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า

1. ความพึงพอใจในงานข้อความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความพึงพอใจในข้อความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .581 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่สูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจในงานข้อความกระตือรือร้นต่อการทำงานทุกวันกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความพึงพอใจในงานข้อความกระตือรือร้นต่อการทำงานทุกวัน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .547 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานสูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ความพึงพอใจในงานข้อความชอบงานมากกว่าเพื่อนคนอื่น ๆ ที่รู้จักกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความพึงพอใจในงานข้อความชอบงานมากกว่าเพื่อนคนอื่น ๆ ที่รู้จัก มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .553 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีความชอบงานมากกว่าเพื่อนคนอื่น ๆ ที่รู้จัก จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ความพึงพอใจในงานข้อความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงานขององค์กรกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความพึงพอใจในงานข้อความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงานขององค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .380 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงานขององค์กรสูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. ความพึงพอใจในงานข้อความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีค่าProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความพึงพอใจในงานข้อความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตไป

ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .623 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้สูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 32 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ
1. พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง आयुงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน		
สมมติฐานข้อที่ 1	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ
1.1 เพศ	เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน	t-test
1.2 อายุ	เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน	F-test
1.3 สถานภาพสมรส	เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน	t-test
1.4 ระดับการศึกษา	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน	t-test
1.5 ตำแหน่ง	เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน	t-test

สมมติฐานข้อที่ 1	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ
1.6 อัตราเงินเดือน	เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน	Brown-Forsythe
1.7 อายุงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน	Brown-Forsythe
สมมติฐานข้อที่ 2	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ต่างประเทศแห่งหนึ่ง	เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ต่างประเทศแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	Pearson correlation
2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ต่างประเทศแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	Pearson correlation

สมมติฐานข้อที่ 2	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ
2.2 ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า	เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	Pearson correlation
2.3 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	Pearson Correlation
2.4 ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	Pearson Correlation
2.5 ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง	Pearson Correlation

สมมติฐานข้อที่ 2	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ
2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	Pearson correlation
สมมติฐานข้อที่ 3	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ
3. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัท ต่างประเทศแห่งหนึ่ง	เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	Pearson correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง เพื่อนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ต่างประเทศแห่งหนึ่ง

3. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จากฝ่ายธุรกิจต่าง ๆ 8 ฝ่าย และจากฝ่ายงานองค์กรส่วนกลาง จำนวน 1,688 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน และเพื่อความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามไว้ 10% เท่ากับ 33 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 357 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และอายุงาน ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด (Close-ended response questions) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert scale จำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำนวน 5 ข้อ โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต จำนวน 4 ข้อ โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำนวน 357 ชุด
2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบของการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำราที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านสื่อทางอินเทอร์เน็ต

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่ของคำตอบแต่ละข้อ ด้วยการลงรหัสคำตอบในแต่ละข้อ ให้เป็นตัวเลขประจำแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
2. นำข้อมูลทีลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (General coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS+ (Statistic package for the social sciences)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้
 - 2.1 สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ ลักษณะข้อมูลทั่วไปด้านเพศ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน

2.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ลักษณะข้อมูลทั่วไปด้านอายุ อัตราเงินเดือน อายุงาน

2.3 สถิตีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment

Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการศึกษาค้นคว้า ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง มีจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 มีอายุระหว่าง 28-34 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 มีสถานภาพโสด จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา มีการศึกษาดำเนินการหรือเท่ากับระดับปริญญาตรี มีจำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 294 คน คิดเป็น ร้อยละ 82.4 มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่งโดยรวม มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี และเมื่อสรุปเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.31 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 ความรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.27 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานหรือเข้าอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมออยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 และในหน่วยงานมีตำแหน่งที่พร้อมให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.09 ตามลำดับ

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 และในหน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 ตามลำดับ

ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของพนักงานในงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 ตามลำดับ

ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การมีโอกาสร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69 การแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวและเวลาให้กับ

ครอบครัวได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 และการมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพออยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 พิจารณารายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบายอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 ในองค์กรมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 และในองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการพื้นฐานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง สรุปได้ว่า

ความคิดเห็นระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่งในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ และในรายข้อท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยมากที่สุด ข้อท่านมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานทุกวัน ข้อท่านมีความพึงพอใจกับงานของท่านมาก ข้อท่านมีความชอบงานของท่านมากกว่าเพื่อนคนอื่น ๆ ที่ท่านรู้จัก มีระดับความพึงพอใจรองลงมาตามลำดับ และข้อท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงานขององค์กรของท่านมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ มีระดับความพึงพอใจในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73
- ท่านมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานทุกวัน มีระดับความพึงพอใจในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71
- ท่านมีความพึงพอใจกับงานของท่านมาก มีระดับความพึงพอใจในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70
- ท่านคิดว่าท่านมีความชอบงานของท่านมากกว่าเพื่อนคนอื่น ๆ ที่ท่านรู้จัก มีระดับความพึงพอใจในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45
- ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงานขององค์กรของท่าน มีระดับความพึงพอใจในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.22

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง สรุปได้ว่า

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีระดับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับอาจจะทำต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และในรายชื่อ พบว่า

- พนักงานไม่ได้หาข้อมูลการทำงานใหม่ในองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.76 ซึ่งมีแนวโน้มอาจจะทำงานต่อไป
- พนักงานยังไม่คิดมองหางานใหม่ในองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากับ 3.64 ซึ่งมีแนวโน้มอาจจะทำงานต่อไป
- พนักงานวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในองค์กรนี้ให้นานที่สุด มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากับ 3.41 ซึ่งมีแนวโน้มอาจจะทำงานต่อไป
- พนักงานไม่เคยคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.16 ซึ่งแนวโน้มการทำงานไม่แน่ใจว่าจะทำงานต่อไป

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จำแนกตามลักษณะด้านประชากรศาสตร์ โดยใช้การทดสอบแบบ t – test และ One Way ANOVA สามารถสรุปผลได้ว่า

1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.7 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ต่างประเทศแห่งหนึ่ง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถสรุปผลได้ว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .603 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตด้านการใช้ในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .703 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

หมายความว่าเมื่อพนักงานมีระดับความพึงพอใจกับการทำงานสูง จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 28-34 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ได้รับอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง เป็นรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กล่าวคือ มีความคิดเห็นเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบอยู่ในระดับดี อันเนื่องมาจากบริษัท ฯ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างและการจัดการเรื่องผลตอบแทนแก่พนักงานที่มีแบบแผนและมาตรฐาน เพื่อจ่ายผลตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนให้มากที่สุด ดังที่ วิภาพร มาพบสุข (2540: 19) ได้กล่าวไว้ว่า การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลัก “ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรมาประกอบด้วย ส่วนความรู้สึกลึกซึ้งในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี และเงินเดือนที่เพียงพอต่อความเป็นอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเสมอ ดังนั้นแม้ว่าบริษัท ฯ จะมีผลตอบแทนที่ดีก็ทำให้พนักงานมีความพอใจได้ในระดับหนึ่ง แต่พนักงานก็ยังคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นอีกอยู่เสมอ ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ อัมสตอต (Umstot. 1984: 422) ซึ่งกล่าวว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรมนั้น ในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แคไหนจึงจะมีความพอเพียง แต่ผลตอบแทนก็มีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนจะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการ ตามทฤษฎีของ Maslow ตั้งแต่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคมและความเจริญก้าวหน้า

2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ในข้อการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานและฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นในระดับดี เนื่องจากบริษัท ฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีศักยภาพ เพื่อให้ทันกับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังที่ พะยอม วงศ์สารศรี (2534: 197) ได้กล่าวไว้ว่า ผลประโยชน์ที่บุคคลจะได้รับจากการฝึกอบรม คือ ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานสามารถรู้ถึงมาตรฐานการทำงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน และทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าต่อไปในหน้าที่การงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และประกอบกับการเป็นบริษัทข้ามชาติที่มีสาขาอยู่ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก บริษัท ฯ จึงมีศักยภาพและความพร้อมในการที่จะสนับสนุนพนักงานให้ได้รับโอกาสในการศึกษาดูงานและฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศอยู่เสมอ ส่วนในข้อการมีตำแหน่งที่พร้อมให้ก้าวหน้าสูงขึ้น และการมีโอกาสนประสบความสำเร็จในชีวิตนั้น มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่มีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้มีการแข่งขันกันสูงในการที่จะก้าวขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยา ดิษเจริญ (2538) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ บริษัท ฯ จะมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความร่วมมือกันในการทำงาน รวมไปถึงการได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ นอกจากนั้นพนักงานยังมีโอกาสนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น และการที่หัวหน้าขอความคิดเห็นจากพนักงานในงานที่พนักงานรับผิดชอบ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้มีความตั้งใจและมุ่งมั่นกับการทำงานเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จอีกด้วย

2.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประไพพร สิงหเดช (2538) ศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุประพัตติ พบว่า คุณภาพชีวิตในด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาคอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานมีความรู้สึกพอใจในการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเสมอภาค โดยบริษัท ฯ ได้มีการกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติเป็นไปอย่างยุติธรรม และให้ผลการประเมินที่ได้มีความถูกต้องแม่นยำมากที่สุด โดยผู้บังคับบัญชาจะไม่เอาเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้อง กับผลงานมาใช้ในการประเมินผล ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบและตั้งใจที่จะทำงานเพื่อวัดที่ผลงานและความสามารถ

2.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับดี กล่าวคือ พนักงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาให้กับครอบครัวได้ อีกทั้งยังมีเวลาพักผ่อนดูแลตนเอง และมีเวลาในการทำกิจกรรมกับเพื่อน ๆ ในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากบริษัท ฯ มีรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจนมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละตำแหน่งไว้ตามความเหมาะสม ดังนั้นหากพนักงานเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และมีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบก็จะทำให้สามารถจัดแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้ ดังที่ บุญแสง ชีระภากร (2533: 5) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิตเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี

2.6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกวรรณ มีปลั่ง (2548) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทต่างประเทศแห่งนี้ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร ดังนั้นจึงเตรียมความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ทำงานแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ ทั้งการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีการรักษาความสะอาดเพื่อให้ถูกสุขอนามัย

รวมทั้งมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับพอใจ โดยเฉพาะประเด็นการมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทต่างประเทศแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจในด้านระบบขนส่ง ระบบการแพทย์ ระบบผลิตไฟฟ้าไปจนถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในงานอุตสาหกรรม ซึ่งการผลิต และการให้บริการผลิตภัณฑ์ทั้งหมดนั้นต้องเน้นความมีมาตรฐาน และความปลอดภัยจากการใช้สินค้าเป็นสำคัญ ดังนั้นผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ จึงได้รับความไว้วางใจ และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภาครัฐบาล เอกชน และประชาชนทั่วไปอย่างมาก ซึ่งจากผลประกอบการที่ผ่านมา ทำให้บริษัทฯ มีความมั่นคง และมีเสถียรภาพ สร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานในบริษัทฯ ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งบริษัทฯ ยังมีการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งผลให้พนักงานมีความสุขที่ได้ร่วมทำงานกับองค์กร นอกจากนี้องค์กรยังส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี จึงส่งผลให้บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอีกด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยา ดิษเจริญ (2538) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีระดับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตจะทำต่อไป โดยประเด็นการไม่ได้หาข้อมูลการทำงานใหม่ในองค์กรอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเห็นว่าบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง เป็นบริษัทที่มีความมั่นคง และมีเสถียรภาพ รวมทั้งมีการกำหนดนโยบาย และการบริหารงานที่ความชัดเจน โดยบริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้าร่วมประชุมในการพิจารณากำหนดนโยบาย และการบริหารงาน ส่งผลให้พนักงานเข้าใจ และสามารถตอบสนองตามนโยบายขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมทั้งบริษัทยังมีการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน โดยการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา ดังนั้นพนักงานจึงมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานกับองค์กรในอนาคตต่อไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการ

ทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่าความพึงพอใจการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานลดลง หรือทำงานกับองค์กรต่อไปนั่นเอง

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน จากผลการศึกษา สามารถอภิปรายผลในแต่ละประเด็น ดังนี้

5.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรัตน์ น้ำใจดี (2548) ที่เพศมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของผลิตภัณฑ์ และการให้บริการของบริษัท เช่น การให้บริการด้านระบบขนส่ง ระบบการแพทย์ ระบบผลิตไฟฟ้าไปจนถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในงานอุตสาหกรรม ซึ่งจากลักษณะของผลิตภัณฑ์และการให้บริการขององค์กรนั้นจะมีความเหมาะสมกับพนักงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากการต้องดำเนินการติดตั้งระบบ และการให้บริการนอกสถานที่ต่าง ๆ แก่ลูกค้า พนักงานเพศชาย จะมีความน่าเชื่อถือ และมีความคล่องตัวในการดำเนินงานมากกว่าเพศหญิง ดังนั้นในการปฏิบัติงานดังกล่าวพนักงานเพศชายจึงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

5.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมาก ตั้งแต่ 35-41 ปี และ 42 ปีขึ้นไป จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 21-27 ปี และ 28-34 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรัตน์ น้ำใจดี (2548) และกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ที่อายุมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยจะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากขึ้นย่อมต้องการความมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้านอาชีพการงาน มักจะสอดคล้องตามอายุของพนักงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีอายุ ตั้งแต่ 35-41 ปี และ 42 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ฉะนั้นพนักงานกลุ่มนี้ย่อมมีค่าจ้าง เงินเดือนสวัสดิการต่าง ๆ ที่สูงกว่าพนักงานในตำแหน่งรองลงมา อีกทั้งตำแหน่งระดับผู้บริหารจะสร้างความภาคภูมิใจในการงานให้แก่บุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อันเป็นความรู้สึกที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน จึงมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น

5.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หรือ หย่า หย่าร้าง จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณีวรรณ จัตรอุทัย (2539) และงานวิจัยของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) โดยพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วมีความพึง

พอใจในงานสูงกว่า จะขาดงาน และมีอัตราการลาออกน้อยกว่าผู้ที่เป็่็นโสด ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หรือหม้าย หย่าร้างนั้น จะเป็นผู้ที่มีภาระต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูบุคคลที่อยู่ในความอุปการะจำนวนมากกว่าผู้ที่ยังมีสถานภาพโสด ดังนั้นจึงต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีความมั่นคง และมีเสถียรภาพ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะคงอยู่ และสามารถให้ผลตอบแทนที่ดี และสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงานได้ ซึ่งบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จัดว่าเป็นองค์กรที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรส หรือ หม้าย หย่าร้าง จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสด

5.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเกือบทั้งหมดของบริษัท จบการศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และพนักงานพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวนมากกำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ทำให้ระดับการศึกษาของพนักงานแตกต่างกันน้อยมาก อีกทั้งในการเปิดรับสมัครงานขององค์กรนั้น จะมีการคัดสรรบุคลากรที่มีระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน รวมทั้งมีการจัดสรรภารกิจและความรับผิดชอบในหน้าที่การงานตามความรู้ ความสามารถของพนักงานอย่างชัดเจน ส่งผลให้พนักงานรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และองค์กรยังมีการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนได้อย่างเหมาะสม แม้ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แต่ก็สามารถปฏิบัติภารกิจของตนได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จึงมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.5 พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานตำแหน่งหัวหน้างาน จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานตำแหน่งปฏิบัติการ ทั้งนี้เนื่องจากตามสายงานภายในองค์กร จัดว่าตำแหน่งหัวหน้างาน จะอยู่ในระดับที่สูงกว่าตำแหน่งปฏิบัติการ ดังนั้นการมีอำนาจในการบริหาร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อัตราเงินเดือนที่ได้รับ และความครอบคลุมของสวัสดิการ จึงอยู่ในระดับที่สูงกว่า ส่งผลให้พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างาน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานตำแหน่งปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของวอลตัน (Walton, 1974) ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มนุษย์ต้องการโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน เมื่อพนักงานได้โอกาสพัฒนาขึ้นไปในตำแหน่งหัวหน้างานย่อมทำให้พนักงานเหล่านี้มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการ

5.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มี

อัตราเงินเดือนน้อยกว่า ทั้งนี้เนื่องจากการที่พนักงานมีอัตราเงินเดือนในระดับสูง ย่อมสามารถตอบสนองความต้องการนำไปใช้จ่ายสินค้าเพื่อการอุปโภค และบริโภคได้มากขึ้น รวมทั้งสามารถนำไปเก็บออมไว้ใช้ในยามเกษียณอายุ หรือเมื่อเกิดอาการเจ็บป่วย ดังนั้นการที่ได้รับผลตอบแทนในระดับที่สูงขึ้น ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ออปซาล์ และ ดูนเนทท์ (Opsahl and Dunette. 1996) ในการใช้เงินเป็นสิ่งล่อใจในการทำงานเพื่อสนองตอบความต้องการและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

5.7 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และอายุงาน 6-10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ที่ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่า และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานใหม่ ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพนักงานที่มีการปฏิบัติงานกับองค์กรมายาวนาน เมื่อมีอายุงานมากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีประสบการณ์ความรู้ และวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นเมื่อการปฏิบัติงานเกิดความขัดข้อง หรือมีปัญหา พนักงานที่มีอายุงานมาก ย่อมสามารถนำประสบการณ์ และความรู้ที่สะสมมานานมาดำเนินการแก้ไขปัญหา หรือสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว และทันท่วงที มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ซึ่งอาจจะยังไม่เคยประสบปัญหามาก่อน จึงอาจจะยังไม่ทราบวิธีแก้ไข ดังนั้นจึงมีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

5.8 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งนี้ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการการใช้ความสามารถ และการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง โดยการที่พนักงานจะทำงานอย่างมีความสุข และสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมต้องการได้รับโอกาสจากองค์กร และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมกันปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งปัจจัยด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและแสวงหาความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากการที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ย่อมตามมาด้วยโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรมจากองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกษมสุข สวัสดิ์ (2539) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในจังหวัดมุกดาหาร โดยพบว่า โอกาสในการก้าวหน้าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับคนรุ่นใหม่ที่มี

การศึกษาคดี หากรู้สึกว่าการที่ได้รับความหมายไม่มีความก้าวหน้า หรือไม่มีโอกาสในการพัฒนา ก็จะไม่พอใจในงานที่ทำ

ส่วนด้านการใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจาก ผลการศึกษาของสุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรม การลาออก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยพบว่าคุณภาพชีวิตด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อาจเนื่องมาจากบริษัทต่างประเทศมีความ ยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาในการทำงาน และเวลาในการเข้าออกงาน พนักงานสามารถจัดแบ่งเวลา ในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้เอง ทำให้พนักงานไม่ได้ให้ความสำคัญ ตัวแปรด้านการใช้ชีวิตใน การทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทุกคนในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรม การลาออก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยพบว่าหาก องค์กรหรือหน่วยงานใดมีการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็ย่อมจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับ การสนองตอบความต้องการของเขามากขึ้นในทุกด้าน และย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงาน

5.9 ความพึงพอใจในการทำงานในทุกข้อมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมใน การทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่งไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดย ข้อความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการ ทำงานจะช่วยให้พนักงานในองค์กรรู้สึกว่าการชีวิตของตนเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ และการทำงานมิได้ทำ ให้ตนเองรู้สึกเบื่อหน่าย หรือท้อถอย แต่จะรู้สึกว่าการทำงานทำให้ตนเองมีความสุข รู้สึกสนุกกับ งานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงช่วยลดโอกาสการขาดงาน การลาออกจากงาน และความก้าวร้าวอื่น ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อการประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรทั้งสิ้น ส่วนความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงานขององค์กรมีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอาจเนื่องมาจาก พนักงานมองว่านโยบายการบริหารงานของบริษัทเป็นเรื่องที่ไกลตัว ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

อย่างไรก็ตามหากองค์กรมีการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ก็ย่อมจะมีผล ทำให้พนักงานได้รับการสนองตอบความต้องการของเขามากขึ้นในทุกด้าน และย่อมทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ

แนวโน้มพฤติกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. กลุ่มพนักงานของบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่งที่เป็นประชากรส่วนใหญ่ของผลการวิจัยในครั้งนี้ คือ เพศหญิง อายุระหว่าง 28 - 34 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลกับความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่งมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลกับความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มเป้าหมายกลุ่มนี้ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

จากการวิจัยพนักงานหญิงซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของการวิจัยมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานชาย ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการทำงานของพนักงานหญิงมากขึ้น ควรเปิดโอกาสให้พนักงานหญิงได้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ทัดเทียมกับพนักงานชาย และพิจารณาโอกาสก้าวหน้าในงานโดยใช้มาตรฐานเดียวกัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานหญิงมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นในระดับเดียวกับพนักงานชาย

นอกจากนั้นแล้วพนักงานที่เป็นประชากรส่วนใหญ่ของการวิจัย คือมีอายุระหว่าง 28 - 34 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรศึกษาเพื่อหาตัวแปรที่จะสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มเป้าหมายนี้ให้สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้และยังสามารถลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงานได้อีกทางหนึ่งด้วย

2. จากผลการวิจัย ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีซึ่งผู้บริหารควรรักษาให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี

ต่อไป ส่วนในประเด็นความรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ มีระดับความคิดเห็นเพียงระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรต้องมีการศึกษาโครงสร้างของอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปีให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่ราคาสินค้าทั้งอุปโภค และบริโภคมีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับอัตราเงินเดือนขององค์กรอื่น ๆ ที่ประกอบธุรกิจเหมือนกัน เพื่อให้พนักงานสามารถมีรายได้ที่เพียงพอต่อความเป็นอยู่ โดยจะช่วยลดอัตราการเข้าออกของพนักงานได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน พนักงานมีความรู้สึกดีที่ได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานหรือเข้าอบรมเพื่อได้รับประสบการณ์ใหม่และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนในประเด็นหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต มีระดับความคิดเห็นเพียงปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานทุกคน อย่างเช่น บุคคลนั้นต้องมีคุณสมบัติ หรือมีประสบการณ์ที่สอดคล้องกับภารกิจของตำแหน่งเป็นต้น เพื่อให้พนักงานเห็นว่าการคัดเลือก หรือการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม มิใช่การคัดเลือกจากบุคคลที่มีความสนิท หรือเป็นพวกพ้องเดียวกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความเลื่อมศรัทธาในระบบการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งขององค์กร รวมทั้งสามารถมั่นใจได้ว่าจะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี ซึ่งบริษัทไม่เพียงแต่ควรที่จะรักษาไว้เท่านั้น แต่ควรที่จะส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิตในด้านนี้ต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นหน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดเห็นใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการเปิด หรือให้โอกาสแก่พนักงานในการเข้ามามีส่วนร่วมนำเสนอความคิดเห็น ทั้งนี้ความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนล้วนเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร และพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตได้ทั้งสิ้น ดังนั้นองค์กรไม่ควรมองข้ามความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงาน

2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีความรู้สึกที่ดีอยู่แล้ว แต่ในประเด็นการได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรจัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อรับเรื่องร้องเรียนจากพนักงานในองค์กร เกี่ยวกับการประพฤติมิชอบ และการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจเกิดจากกลุ่มผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา มีการตัดสินใจที่ไม่เหมาะสม หรือเอนเอียงไปยังกลุ่มคนใกล้ชิด ซึ่ง

ทำให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเกิดความไม่พอใจ และองค์กรอาจจะสูญเสียพนักงานที่มีประสิทธิภาพไป

2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตเป็นสิ่งที่บริษัททุกแห่งควรให้ความสำคัญเพื่อไม่ให้พนักงานทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงานมากเกินไปซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดและอาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีความคิดเห็นในด้านนี้ดีอยู่แล้ว บริษัทก็ไม่ควรหยุดที่จะพัฒนาให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีขึ้น โดยอาจจะเริ่มแนวคิดเรื่องเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้พนักงานได้จัดสรรเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น ส่วนในประเด็นการมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด องค์กรอาจช่วยเหลือพนักงานในองค์กรได้โดยการจัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานทราบถึงระดับสุขภาพ วิธีป้องกัน และวิธีการปฏิบัติตนหากพบว่าตนเองมีโรคประจำตัว ซึ่งจะทำให้พนักงานมีการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งยังช่วยให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรงสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

2.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นพนักงานมีความคิดเห็นที่ดีในทุกข้อ แต่ในประเด็นสถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรเสริมมาตรการรักษาความปลอดภัยให้ดียิ่งขึ้น เช่น การกำชับให้หน่วยรักษาความปลอดภัยช่วยดูแล สอดส่องความปลอดภัยให้เข้มงวดขึ้น การตรวจบุคคลภายนอกที่เข้าออกสถานที่ทำงาน เพื่อป้องกันบุคคลมิพึงประสงค์ รวมทั้งการจัดเตรียมอุปกรณ์ช่วยเหลือกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ถังดับเพลิงต้องอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ไฟสำรองฉุกเฉินต้องสามารถใช้ได้หากเกิดไฟฟ้าดับ เป็นต้น ทั้งนี้จะทำให้พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพอใจ แต่ในประเด็นความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงานขององค์กร มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงานเกี่ยวกับการร่วมกันวางทิศทางการบริหาร และกำหนดนโยบายขององค์กรในการดำเนินงาน เพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว และมีเสถียรภาพ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรับทราบว่า จะต้องปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. จากผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต พบว่ามีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตในระดับอาจจะทำต่อไปแต่ยังไม่ถึงระดับทำงานต่อแน่นอน ดังนั้นองค์กรควรเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานเพิ่มระดับพฤติกรรมการทำงานต่ออย่างแน่นอน โดยการให้กลุ่มพนักงานส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุม เพื่อเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการ ความต้องการให้ปรับเปลี่ยนระเบียบ หรือกฎเกณฑ์ขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับความสะดวก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาระเบียบ กฎเกณฑ์ และเพิ่มสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่กลุ่มพนักงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้กลุ่มพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานกับองค์กรต่ออย่างแน่นอน

5. จากการทดสอบสมมติฐาน

5.1 ปัจจัยด้านเพศ พบว่า พนักงานเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานเพศชาย ดังนั้นองค์กรอาจจะจัดสรรภารกิจของงานให้สอดคล้องกับพนักงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะหากเป็นพนักงานเพศหญิง ก็ควรจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานในการให้ข้อมูล หรือการเสนอราคาแก่ลูกค้า เป็นต้น ในขณะที่หากเป็นงานทางด้านการให้บริการติดตั้งอุปกรณ์ หรือการวางระบบไฟฟ้า ควรต้องเป็นหน้าที่ของพนักงานเพศชายมากกว่า จึงจะมีความเหมาะสม และสร้างความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มลูกค้าได้ รวมทั้งยังสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เพศหญิงได้มากยิ่งขึ้นด้วย

5.2 ปัจจัยด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า ดังนั้นองค์กรอาจจะให้พนักงานที่มีอายุสูงกว่าให้ความช่วยเหลือในการให้คำแนะนำ การให้คำปรึกษา และการช่วยเหลือหากเกิดปัญหาในการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานที่มีอายุน้อยกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพราะได้รับการต้อนรับ และความใส่ใจจากพนักงานรุ่นพี่ในการปฏิบัติงาน

5.3 ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว ดังนั้นองค์กรควรเพิ่มโอกาสให้แก่พนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยมอบหมายงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อเพิ่มความท้าทาย และเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับพนักงานได้มากยิ่งขึ้น โดยส่วนใหญ่พนักงานที่มีสถานภาพโสด จะยังไม่มีภาระทางด้านการครอบครัวมากนัก ดังนั้นหากได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญขององค์กร ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

5.4 ปัจจัยด้านระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานตำแหน่งปฏิบัติการจะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานตำแหน่งหัวหน้างาน ดังนั้นองค์กรควรเพิ่มความเอาใจใส่แก่พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการให้มากยิ่งขึ้น เช่น การสอบถามถึงปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยเมื่อทราบถึงสาเหตุแล้ว ทางองค์กรควรเร่งเข้าไปให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และสบายยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

5.5 ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อย จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า ดังนั้นองค์กรควรให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในระดับน้อย โดยจัดหาสวัสดิการคืนชำระระยะสั้น และระยะปานกลางสำหรับการอุปโภคบริโภค และระยะยาวสำหรับการเกษียณที่อยู่อาศัย ทั้งนี้ควรเรียกเก็บอัตราดอกเบี้ยในระดับที่ต่ำกว่าสถาบันการเงิน เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระงานพนักงานในด้านค่าใช้จ่าย และที่อยู่อาศัยได้มากขึ้น ซึ่งจะมีส่วนช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้นได้

5.6 ปัจจัยด้านอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อย เช่น น้อยกว่า 10 ปี จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานสูง ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ดังนั้นองค์กรอาจช่วยเหลือพนักงานที่มีอายุงานน้อย และอาจยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับอุปกรณ์ หรือระบบเทคโนโลยีขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรจัดฝึกอบรมการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีใช้ และวิธีการทำงานที่ถูกต้อง รวมทั้งควรให้พนักงานที่มีอายุงานสูง ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน มาช่วยเหลือให้คำแนะนำ และคำปรึกษาแก่พนักงานรุ่นน้อง เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ และเทคนิคการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานรุ่นต่อ ๆ ไปสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง โดยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน และด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรเน้นการพัฒนาในสิ่งที่จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น เช่น การให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต การให้โอกาสในการแสดงความสามารถของพนักงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและใช้ความเสมอภาคและยุติธรรมในบริหารงานและการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับต่ำ ผู้บริหารก็ควรจัดทำโครงการส่งเสริมการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเช่นกัน โดยปรับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานของพนักงาน และถึงแม้ว่าคุณภาพชีวิตในด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ผู้บริหารก็ไม่ควรละเลยที่จะให้ความสำคัญ โดยควรจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะมีส่วนช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่พนักงานได้มากยิ่งขึ้น โดยจะส่งผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

5.8 ความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่งในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำให้พนักงานมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานของพนักงานมากที่สุด โดยผู้วิจัยเสนอให้กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม และคําค่าต่อการทำงานของพนักงาน การสร้างความมั่นใจในความมั่นคงของหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ การให้โอกาสส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมอบหมายที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน รวมทั้งการสร้างค่านิยมในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญ และกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการถือปฏิบัติแก่พนักงานทั้งองค์กร ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และมีผลไปถึงแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานอีกด้วย ส่วนความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงานขององค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานของพนักงานน้อยที่สุด แต่ผู้บริหารก็ควรที่จะให้ความสำคัญอยู่เช่นกัน โดยสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบถึงนโยบายการบริหารของบริษัท และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายการบริหารเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการบริหารงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคลมิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของบริษัทให้บรรลุเป้าหมาย

2. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น ๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และควรมีการเพิ่มระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลให้สูงขึ้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

3. อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพัน และความพึงพอใจต่อองค์การของพนักงานได้มากยิ่งขึ้น เช่น ทัศนคติ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์การความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ มีปลั่ง. (2548). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา ดิษเจริญ. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. ศป.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษมสุข สวัสดิ์. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในจังหวัดมุกดาหาร. ภาคนิพนธ์. ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กุลธน ธนาพงศ์ธร. (2526). การพัฒนาบุคคล.(เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลหน่วยที่ 5) นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยอนันต์ วีชีวะ. (2543). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.
- ติน ปรัชญ์พุทธิ. (2530). ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร. (เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การหน่วยที่ 1-6) นนทบุรี : สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, ตุลาคม). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 1(10): 5-12.
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). กรณีศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ประสิทธิ์ สุขแก้ว. (2544). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการตำรวจ*
สำนักงานตำรวจ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(บริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษากรณีโรงงานในนิคม*
อุตสาหกรรม เวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารการปฏิบัติการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.

ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2532). *วัฒนธรรมกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2531). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นราศรี ไหววานิชกุล; และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2549). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2539). *เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ*. เอกสารอัดสำเนา.

วิภาพร มาพบสุข. (2540). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2533, มิถุนายน). *การบริหารเวลา, จุลาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 13(6) : 37-38.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และสิริอร จำปาทอง. (2548). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ :

ธรรมสาร.

สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). *คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการ*
ทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. สาร
นิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ*
พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สรวงสรรค์ ต๊ะปันทา. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*.
วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อนุสรฯ สรรพอุดม. (2547). ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Blum, Milton L.; & Jane C. Naylor. (1968). *Industrial Psychology*. New York : Harper&Row.

Clay Smith. (1964). *Psychology of Industrial Behavior*. New York : Harper&Row Publishers.

Cooper, M.R. and others. (1979 , January – February). Changing Employee Value : Deeping Discontent. *Howard Business Review*.57(1) : 117-125.

Davis, Kerth.; & Newstrom, John W. (1989). *Human Behavior at work : Organizational Behavior*. 8th ed. Singapore : McGraw Hill.

Dubrin, Andrew, J. (1981). *Personal and Human Resource Management*. New York : D.Van Nostrand.

Fraser, T.M. Human Stress. (1983). *Work and Job Satisfaction*. Geneva : International Labor Organization.

Gilmer, Von Haller B. (1967). *Industrial Psychology*. 2nd ed. New York : Mc Grow-Hill.

Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : MaGraw-Hill.

Herberg, Frederick. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York : The World Publishing.

John R. Schermerhorn; James G. Hunt; & Richard N. Osborn (1994). *Organization Behavior*. New York : Wiley.

Lock, E.A., (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago : Rand Mc Nally.

Louis, R.N. (1998). *Participation Productivity and Quality of Work Life*. London : Prentice-Hall.

McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill.

Milton, C.R. (1981). *Human Behavior in Organizations : Three Levels of Behavior*. New Jersey : Prentice- Hall Inc.

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

Muchinsky, P.M. (1997). *Psychology Applied to Work*. 5th ed. New York : Book/Cole Publishing.

Robinson, S.P. (1991). *Managing Today*. London: Prentice-Hall.

Strauss, George; & Sayless, Leonard R. Personnel. (1960). *The Human Problem of Management*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall.

Umstot D.D. (1984). *Understanding Organizational Behavior*. Minnesota : West Publishing.

Wolman, Benjamin B. (1975). *Dictionary of Behavioral Science*. London : Macmillan.

Walton. R.E. (1974). Improving the Quality of Work Life, *Harvard Business review*. 4(7) :
12 – 14.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

“คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง”

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน และขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ โดยผู้ศึกษาจะนำผลของการศึกษาที่ได้ไปใช้ศึกษาวิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 21 - 27 ปี

() 28 - 34 ปี

() 35 - 41 ปี

() 42 - 48 ปี

() 49 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส / อยู่ด้วยกัน

() หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

() พนักงานระดับปฏิบัติการ

() พนักงานระดับหัวหน้างาน

6. อัตราเงินเดือน

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

() 15,001 – 30,000 บาท

() 30,001 – 45,000 บาท

() 45,001 – 60,000 บาท

() 60,001 บาทขึ้นไป

7. อายุงาน

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียง
คำตอบเดียว

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
8.	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ					
9.	ท่านรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี (โบนัส)					
10.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ของท่าน					
	ด้านโอกาสในการการใช้ความสามารถ และการแสวงหาความก้าวหน้า					
11.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน หรือเข้าอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ					
12.	ในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ					
13.	การปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเอง					
	ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน					
14.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
15.	ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ					
16.	ในหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
	ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน					
17.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม					
18.	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
19.	ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของท่านในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
	การใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว					
20.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
21.	ท่านมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ					
22.	ท่านมีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม					
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
23.	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
24.	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน					
25.	องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการพื้นฐาน					
26.	สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ความพึงพอใจในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
27.	ท่านมีความพึงพอใจกับงานของท่านมาก					
28.	ท่านมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานทุกวัน					
29.	ท่านคิดว่าท่านมีความชอบงานของท่านมากกว่า เพื่อนคนอื่น ๆ ที่ท่านรู้จัก					
30.	ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการ บริหารงานขององค์กรของท่าน					
31.	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้					

ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อ	แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
32.	ท่านยังไม่ได้มองหางานใหม่ในองค์กรอื่น					
33.	ท่านไม่ได้หาข้อมูลการทำงานใหม่ในองค์กรอื่น					
34.	ท่านมีการวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในองค์กรนี้ให้นาน ที่สุด					
35.	ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้					

ภาคผนวก ข.
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อ

1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ประธานกรรมการบริหาร

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์

อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ภาคผนวก ค.
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวเสาวรส คูหาปัญญา
วันเดือนปีเกิด	1 กรกฎาคม 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	464/12 หมู่บ้านธีรินทร์ ซอยเพชรเกษม 48 ตำบลบางด้วน อำเภอภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่อาวุโสฝ่ายบริหารการพาณิชย์ ฝ่ายการแพทย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ซีเมนส์ จำกัด อาคารชาญอิสสระทาวเวอร์ 2 ชั้น 33 2922/333 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนศึกษานารี
พ.ศ. 2539	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2551	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ