

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้ม
พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สารนิพนธ์

ของ

รัชพล บุญอเนกวัฒนา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2551

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้ม
พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สารนิพนธ์

ของ

รัชพล บุญอเนกวัฒนา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้ม
พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

บทคัดย่อ

ของ

รัชพล บุญอเนกวัฒนา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2551

รัชพล บุญอเนกวัฒนา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณิช กุณิสร์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 253 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/PC for Windows Version15) ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจากการวิจัยในครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท
2. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
3. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ ด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน และด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน
4. แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป อยู่ในระดับแนวโน้มทำต่อไปแน่นอน และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ อยู่ในระดับแนวโน้มแนะนำอย่างแน่นอน
5. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน

มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านรายได้ ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในส่วนที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

EMPLOYEES' QUALITY OF WORK LIFE RELATING TO AFFECTIVE WELL – BEING
AND PERFORMANCE BEHAVIORAL TREND OF A PRIVATE ORGANIZATION

AN ABSTRACT

BY

RATCHAPHOLB BUNANEKVATHANA

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

May 2008

Ratchapholb Bunanekvathana. (2008). *Employees' quality of work life relating to affective well – being and performance behavioral trend of a private organization*. Master' s Project, M.B.A. (Management) Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Asst. Prof. Dr. Nak Gulid.

The objectives of this research were to study employees' quality of work life relating to affective well – being and performance behavioral trend of a private organization. The samples of the study were 253 employees of a private organization. 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 hypothesis were t-test, One-Way Analysis of Variance, Least significant Difference (LSD) and Pearson Product Moment Correlation coefficient. The statistical data were analyzed by Statistical Package for Social Science (SPSS/PC for Windows Version 15).

The results of this research are as follows:

1. The majority of employees who work at a private organization are female, 25 -29 years old, bachelor degree graduated or equal, duration of work is 4 years, work position as operation employee and 10,000 – 20,000 baht income.

2. The attitude towards overall in quality of work life was at the good level. The opinion consists of adequate and fair compensation, safe and healthy working, and balance role of work and personal life were at the good level.

3. The attitude towards overall in affective well - being was at the satisfaction level. The opinion consists of satisfied affective well – being of work place, relaxed environment in job performance, and motivation and job performance were at the satisfied level.

4. The opinion of behavioral trend in performance of employees' continuous working was at the absolutely continuous working level. The opinion of behavioral trend in performance of employees introducing employees' friends to work with the organization was at the absolutely introducing to work with the organization level.

5. Employees of different personnel characteristics factors which are gender, education level, and work experiences have different total satisfaction of affective well - being of

employees who work at a private organization at 0.01 statistically significant different levels. Employees of different personnel characteristics factors which are age, working position, and income have different total satisfaction of affective well - being of employees who work at a private organization at 0.05 statistically significant different levels.

6. Quality of work life has quite low positively related to affective well – being of employees who work at a private organization which are work place and total employees' mental health towards work at 0.01 statistically significant levels. Quality of work life has moderate positively related to affective well – being of employees who work at a private organization which is relaxed environment in job performance at 0.01 statistically significant levels. Quality of work life has high positively related to affective well – being of employees who work at a private organization which is motivation and job performance at 0.01 statistically significant levels.

7. Affective well – being has high positively related to behavioral trend in performance of employees' continuous working and introducing employees' friends to work with the organization at 0.01 statistically significant levels.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และ
แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ของ รัชพล บุญอเนกวัฒนา ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฏฐ์ กุณิสร์ อาจารย์ที่ปรึกษาการทำสารนิพนธ์ อีกทั้ง รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดาศ สิริกุตตา ที่ได้ให้ความเมตตา กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ รวมทั้งกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมืองานวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้อย่างยิ่ง ผู้วิจัยและขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ คอยอบรม สั่งสอน ประสพการณ์ที่ดีมีคุณค่าแก่ผู้วิจัย ด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาวทั้งสามท่านของผู้วิจัยและขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนในการเลี้ยงดู การศึกษา อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น อดทน ด้วยความรัก ความห่วงใย เสมอมา นอกจากนี้บุคคลสำคัญในชีวิตที่จะขาดเสียมิได้และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งในความช่วยเหลือและความอดทนที่มีต่อข้าพเจ้านั้นคือ คุณสิริวิมล คุณภกรวิชญ และเด็กหญิงวิรญา คุณภกรวิชญ ที่คอยให้ความรัก ความห่วงใย ความเข้าใจและคอยเป็นกำลังใจให้อย่างสม่ำเสมอตลอดมา

ขอขอบคุณ เพื่อนนิสิต คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ รุ่น 8 ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มเอ็น เอ็น ซี MBA8 ทุกคน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีส่วนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ตลอดจนผู้มีส่วนต่อความสำเร็จในงานวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกเป็นเครื่องบูชา พระคุณของบิดา มารดา บรรพบุรุษ ญาติพี่น้อง ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีมีคุณค่าตลอดมา จนกระทั่งประสบผลสำเร็จได้ในวันนี้

รัชพล บุญอเนกวัฒนา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	9
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	11
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	21
ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	25
แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	26
แนวคิด และทฤษฎีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน.....	32
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	39
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.....	59
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.....	63
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป.....	64
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	65
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	114
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	117
สมมติฐานในการวิจัย.....	117
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	118
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	118
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
อภิปรายผล.....	136
ข้อเสนอแนะ.....	143
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	145
บรรณานุกรม.....	146
ภาคผนวก.....	152
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	163

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance).....	50
2 แสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	54
3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้.....	56
4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (จัดกลุ่มใหม่).....	58
5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.....	59
6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.....	64
7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป.....	64
8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ.....	65
9 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene test.....	66
10 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene test.....	69
11 แสดงผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	70
12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3.	71
13 แสดงความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test.....	72
14 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene test.....	73
15 แสดงผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	75

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษาโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dennett's T3.....	76
17 แสดงความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test.....	77
18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	78
19 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene test.....	79
20 แสดงผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	81
21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dennett's T3.....	82
22 แสดงความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test.....	83
23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	84
24 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene test.....	85
25 แสดงผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	87
26 แสดงความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test.....	87
27 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene test.....	89
28 แสดงผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	90

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 แสดงความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ F-test.....	91
30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ โดย เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	92
31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้าน โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความ พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านความเป็นอยู่ ในสถานที่ทำงาน.....	95
32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้าน โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความ พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมี บรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน.....	98
33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้าน โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความ พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นใน การทำงานของพนักงาน.....	102

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน.....	106
35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป.....	109
36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	112
37 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	114

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	20
3 แสดงโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ.....	31
4 รูปแบบพฤติกรรมในองค์กร แสดงถึงองค์ประกอบต่างๆ ในองค์กร.....	33

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันเชื่อกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่่างน้อยอยู่ในสถานที่ทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์มีแนวโน้มต้องใช้ชีวิตของตนเองเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปอีก โดยการทำงานต่างๆ ล้วนเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ ที่อยู่ร่วมกันในสังคม ไม่ว่าจะเป็นกับสถานที่ต่างๆ กับขั้นตอนระเบียบปฏิบัติอันหลากหลาย ที่มีอยู่ในสังคมและการผ่านพบกับเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ตลอดจนได้รับรู้ถึงแนวความคิดทั้งหลายจากผู้เข้ามาเกี่ยวข้องในชีวิตของผู้คนเหล่านั้น ดังนั้นการทำงานในสังคมปัจจุบันจึงนับเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถของเขารับปัญญา และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในชีวิตนั่นเอง

มีคนเป็นจำนวนมากได้ใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตตนเองทำงานเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงาน และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีเยี่ยม ซึ่งถือได้ว่ามีคุณภาพของชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีจะส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลนั้นให้มีความสุข แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยอันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรที่ดำเนินธุรกิจถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะส่งผลทำให้องค์กรนั้นได้รับการพัฒนามากหรือน้อย เพราะการพัฒนาองค์กรโดยความหมายที่แท้จริงแล้วนั้นมีได้หมายความว่าถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านกรนำเอาความรู้ใหม่ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตให้มากที่สุดเท่าที่นั้น แต่ยังคงรวมไปถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องในงานขององค์กรด้วยเช่นกัน ซึ่งการพัฒนาให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุขเพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งคือการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (ผจญ เฉลิมสาร. 2547: ออนไลน์)

ปัจจุบันการดำเนินการขององค์กรเอกชนและบริษัทในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ นั้น ได้ทวีความสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของโลกโดยเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้ผู้คนในสังคมได้มีค่าใช้จ่ายสำหรับการดำรงชีพในชีวิตประจำวันมากที่สุด โดยสัดส่วนต่อผลิตภัณฑ์

ภายในประเทศ (GDP) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี นับตั้งแต่ปี 2527 เป็นต้นมา (ธนาคารแห่งประเทศไทย 2536:12)

อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรเอกชนหลายแห่งจะให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร หรือมีนโยบายที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่ทุกองค์กรย่อมมีปัญหาก่เกิดขึ้น ได้แก่ ปัญหาการลาออกของพนักงานที่มีอัตราการลาออกสูง ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร หรือปัญหาในเรื่องการทำงานของพนักงานให้ประสบผลสำเร็จตามหน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นใน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ดีมีคุณภาพ ทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมบุคลากรดังกล่าว การสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ จะทำให้องค์กรเสียทั้งเงิน และเวลาในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานใหม่ ดังนั้น องค์กรจึงต้องศึกษาและหาวิธีที่จะพัฒนานโยบาย และวิธีการที่จะจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทและทำงานด้วยความตั้งใจด้วยศักยภาพที่พนักงานมีอย่างเต็มที่เช่น การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพนักงานภายในองค์กร (ประภาศรี บุญญวัฒน์วิณิชย์. 2549: 2)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรเอกชน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรเอกชน รวมถึงสิ่งที่พนักงานต้องการเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ดีขึ้น โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาพนักงานในฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเรื่องของ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ใน 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพราะเป็นพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการโดยตรงกับลูกค้าของบริษัทฯ โดยมีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อสามารถให้บริการที่มีคุณภาพและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นพนักงานที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรมาก เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าและยั่งยืนขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาถึงความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้บริษัทเอกชนได้ปรับปรุงและพัฒนาส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทเอกชน เป็นบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ในด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานและความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ นอกจากนี้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องยังสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าและยั่งยืนขององค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ เป็น พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 540 คน (ที่มา: ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งปี 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานและหัวหน้างาน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 540 คน ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ เท่ากับ 230 ตัวอย่าง และเพื่อ

ป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง อีก 23 ตัวอย่าง หรือ 10 % ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจึงเท่ากับ 253 ตัวอย่าง

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Probability Sampling) 2 ขั้นตอนดังนี้ คือ การสุ่มตัวอย่างเป็นชั้น ภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของหน่วยงาน และตำแหน่งงาน การสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) จนกว่าจะครบจำนวน 253 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 อายุงาน
 - 1.5 ตำแหน่งงาน
 - 1.6 รายได้
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย
 - 2.3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ
 - 2.4 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
 - 2.5 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) แบ่งได้ดังนี้

1. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
 - 1.1 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน
 - 1.2 บรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน
 - 1.3 แรงกระตุ้นในการทำงาน
 - 1.4 สุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงาน
2. แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย

1. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง วัลตัน (Walton. 1973: 11) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ใน 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (การบูรณาการทางสังคม) และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

1.1 **การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือ เปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

1.2 **สภาพแวดล้อมการทำงานดี มีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition)** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

1.3 **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security)** หมายถึง ควรให้ความสนใจต่อ 1) ให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม 2) จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต 3) จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกครอบครัว

1.4 **การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities)** หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกทำทนายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย

1.5 **การบูรณาการทางสังคม (Social Integration)** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความสำคัญ ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

1.6 **ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space)** หมายถึง บุคคลจะต้องจัดความสมดุล โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การ

เดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้า การได้รับความดีความชอบ

2. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ หมายถึง มีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน การกระทำ หรือ การประพฤติปฏิบัติ หรือกิจกรรมต่างๆ ของพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.1 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน หมายถึง มีความรู้สึกพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่

2.2 บรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน หมายถึง คิดว่าบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน

2.3 แรงกระตุ้นในการทำงาน หมายถึง มีความรู้สึกว่ามีแรงกระตุ้นในการทำงาน

2.4 สุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงาน หมายถึง มีสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงาน

3. แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง ความต้องการเปลี่ยนที่ทำงานที่ทำอยู่ หรือการตัดสินใจที่จะทำกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน

4. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

5. บริษัทแห่งหนึ่ง หมายถึง บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินการอยู่ในประเทศไทยมาตั้งแต่ปี 2547 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการรถไฟฟ้าใต้ดิน ซึ่งช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนเมือง และช่วยประหยัดการใช้ทรัพยากรของชาติ

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานเอกชนที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

3. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้ ดำเนินไปตามขั้นตอน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยกำหนดประเด็นในการนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
7. แนวคิด และทฤษฎีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
8. แนวคิดเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic)

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

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

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

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะในส่วนของการตัดสินใจ การลงใจ การเข้าสู่สังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาดงานพบว่า

ผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัว ดังนั้น เมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลางานไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

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

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

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

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

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

2. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือกำเนิดและแพร่หลายในประเทศพัฒนาแล้ว เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่องานที่ทำ และส่งผลให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุเป้าหมาย ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

หลุยส์ (Louis. 1998:6) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรจะมีทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แคสซิโก (Cascigo. 1995: 20) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพและการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มเนื้อหา งาน การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โรบินสัน (Robinson. 1991: 670) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนากลไกต่างๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในการทำให้องค์การมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

แฮคแมน และซัทเทิล (Hackman and Suttle. 1974: 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากจะทำให้คนมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การ ช่วยให้ อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุตุน้อยลง

สโครแวน (Skrovan. 1983: 11) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่องค์การใช้ในการทำให้สมาชิกทุกระดับขององค์การได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์การ วิธีการทำงาน และผลลัพธ์จากการทำงาน กระบวนการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายในการส่งเสริมความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์การ และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในขณะทำงานของพนักงาน

วอลตัน (Walton. 1974: 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

พจนีย์ โรจน์วรวัตร (2545: 12) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

สุพินดา ติวานนท์ (2545: 10) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติงานและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของงาน

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545: 13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์การ (สุทัศน์ มหาเทพ. 2547: 8-28)

3. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton. 1974: 22-27) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยคุณสมบัตินี้ 5 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน โดยองค์การได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์การ

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย และความปลอดภัยให้แก่พนักงาน

3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การพัฒนาความก้าวหน้าและความสามารถที่พนักงานมีสิทธิที่จะได้รับจากองค์การอย่างเท่าเทียมกัน

4. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์การเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การบริหารเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

แฮคแมนและซัทล์ (Hackman and Suttle. 1984: 14) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security)

หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองของความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่างๆ อันเกี่ยวกับสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity)

หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลการตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่ของการบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่กองทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่า จะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individualization)

คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานได้มีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับสิ่งที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ

สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งทางด้านสังคมในทางอ้อม ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy)

หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจเฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับลัทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำให้เปิดโอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรง

หลักการทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานั้นเป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่คนงานได้ในทางหนึ่ง

ดูบริน (Dubrin. 1981: 514-515) กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. รายได้ คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้ จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์กร เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายๆ องค์กรได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริการต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกคนต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่พนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราวเป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมนำมาเพิ่มขึ้นและยังเป็นผลดีต่อองค์การ

7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน แนวโน้มความต้องการของพนักงานในการทำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น แต่ละองค์การจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์การ ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยมีผลดีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

หลุยส์ (Louis. 1981: 37) เสนอตัวแบบและการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงประจักษ์โดยใช้ตัวชี้วัด ได้แก่ ค่าจ้าง ผลตอบแทนของลูกจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน อาวุโส ชนิดของการทำงาน การปกครองตนเอง ความเพียบพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ความมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การควบคุมการทำงาน และการยกย่องนับถือ

สโครแวน (Skrovan. 1983: 1-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์การก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. Daily Practice คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวัน ย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคล

อัมสตอท (Umstot. 1984: 422-423) เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ประการ ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม โอกาสในการใช้ความสามารถและแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labor Organization (ILO) ได้แบ่งมิติคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้ (Delamotte and Takezawa. 1984: 11-32)

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (New Approach to Traditional Goals)
2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work)
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on Decision)
4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content)
5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน (Work and Life Cycle)

ฮัสและคัมมิง (Huse and Cummings. 199-200) วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน และเสนอว่าจะต้องประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น
2. สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ทำและพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ
4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลากการทำงานกับช่วงเวลากการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ใช้ในครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

แดเนียล (Danial. 1988: 585-589) ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1. ผลตอบแทนและความมั่นคงในการว่าจ้าง
2. มีความเครียดที่พอเหมาะ และมีความกลมกลืนบางครั้งจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงาน
ได้บรรลุผล

3. มีโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี
4. มีทางเลือกในการทำงาน มีการยืดหยุ่นเวลาทำงาน
5. มีส่วนร่วมในการทำงานและควบคุมงาน
6. มีการยอมรับในความเป็นคนของพนักงาน
7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน
8. มีกระบวนการอุทธรณ์และกระบวนการยุติธรรม
9. มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม
10. มีระบบอาวุโสและมีความยุติธรรมในการจ้างงาน
11. มีขอบเขตและขีดความสามารถในการจ้างงานภายนอก

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron. 1995: 646-647) กล่าวว่า โดยทั่วไป แผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะเน้นถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และหลายๆ แนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จะมีเป้าหมายในเรื่องการเน้นความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanizing the Workplace) สำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับความสนใจมากแนวทางหนึ่ง คือ การออกแบบโครงสร้างงานใหม่ (Work Restructuring) ได้แก่ การทำงานให้มีคุณค่า (Job Enrichment) การเพิ่มงาน (Job Enlargement) และแบบจำลองลักษณะงาน (Job Characteristic model) ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนั้นแนวทางการสร้างกลุ่มคุณภาพ นับเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานอีกด้วย

อาร์โนลด์ และบาร์นส์ (Arnold and Barnes. 1992: 635) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการรวมหลักการของการทำงานให้มีคุณค่า และการออกแบบระบบสังคมเทคนิคใหม่เข้าด้วยกัน เพื่อนำมาสู่ความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัลแบบใหม่ๆ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะนำคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ให้ได้ผล

ซัน (Zhan, 1992: 795-800) ได้สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพไว้ 4 ด้าน คือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) อัตมโนทัศน์ (Self Concept) ศักยภาพของร่างกาย (Health and Function) และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-economic Factors) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวยังขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล (Personal Background) สิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม (Social Situation Culture and Environment) ที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลนั้นๆ อีกด้วย

วิลเลอร์ เจริญพร (2546: 16) ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาว่างานใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการและค่าชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน
3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของแรงงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากการทำงานที่ทำหาย
4. ความมั่นคงและความเจริญงอกงาม คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขา มากกว่าที่จะทำให้เขาล้มหลังได้ งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และโอกาสที่จะก้าวหน้า
5. การทำให้คนงานสามารถมีบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมคนให้เข้ากับงานและคนอื่นๆ ในสังคมได้ โดยไม่มีการรังเกียจ
6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ
7. ชีวิตโดยส่วนรวมของคนงานมีความสมดุล มีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับตนเอง
8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

นอกจากนี้ สิ่งที่ควรคำนึงถึงก็คือ ด้วงงาน (Work Content) ซึ่งเป็นสิ่งที่ครอบคลุมพฤติกรรมของคนงานได้ จึงควรออกแบบงานให้มีลักษณะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การรู้สึกว่างานมีความหมาย ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากงานที่สำเร็จออกมา และความต้องการที่จะรู้ว่าผลงานเป็นอย่างไร

(มณีรัตน์ ไพรงู๋เรือง. 2541: 4; อังอิงจาก ; Seashore. 1978: 21-22) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีวิวัฒนาการในความคิดเรื่องนี้มาเป็นขั้นตอน อันเป็นตัวชี้แนวทางเลือกที่จะให้คำจำกัดความและกำหนดองค์ประกอบหรือตัวชี้วัด ซึ่งเขาได้สรุปขั้นตอนวิวัฒนาการของการให้คำจำกัดความและสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ยึดที่กำลังคนเป็นหลัก (Manpower orientation) ซึ่งในขั้นนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานจะหมายถึง การจัดหางานหรือการสร้างงาน เพื่อให้มีการจ้างงานอย่างเต็มที่ที่สุด และการจ้างงานนั้นต้องเป็นการจ้างงานในระดับทักษะที่สูงที่สุดเท่าที่บุคคลพึงจะมี

ขั้นที่ 2 ยึดเศรษฐกิจของบุคคลเป็นหลัก (Economy man orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การทำให้การจ้างงานนั้นเป็นการจ้างงานที่จ่ายเงินระดับสูงที่สุด ประกอบกับรางวัลต่างๆ เท่าที่ควรจะได้ให้แก่พนักงานตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ยึดความผาสุกเป็นหลัก (Welfare orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การดูแลเอาใจใส่เรื่องต้นทุนการผลิตให้มากขึ้น โดยเฉพาะที่เกิดจากการทำงาน ในขั้นนี้นั้น ตัวชี้วัดที่เพิ่มขึ้นจากข้ออื่นๆ คือ การหารายได้เพื่อมาบำรุงรักษาต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้างงาน การเจ็บป่วยจากการทำงาน และอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน จนกระทั่งการให้ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ชนทุกชั้น ทุกระดับในองค์การ

ขั้นที่ 4 ยึดความประทับใจของพนักงานเป็นหลัก (Employee attraction orientation) ในขั้นนี้เพิ่มตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเน้นไปที่ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยไม่เน้นในเชิงเศรษฐกิจ คือ พิจารณาในเรื่องความสามารถของคนงานในจุดที่น่าสนใจตลอดจนการบำรุงรักษาคุณสมบัติที่ดีของพนักงาน และการปลุกเร้าความสามารถที่แท้จริงของพนักงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น การแก้ปัญหาในเรื่องการร้องเรียน โอกาสในการปรับปรุงตนเองของพนักงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ยึดการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตเป็นหลัก (Life-enhancement orientation) ในขั้นนี้จะพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องของผลผลิตที่ได้จากการจ้างงาน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพการทำงานทั้งหมดของบุคคล ตัวชี้วัดในขั้นนี้ก็เช่นกัน งานที่มีส่วนร่วมในการสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของพนักงาน โอกาสในการคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเรื่องงาน เป็นต้น

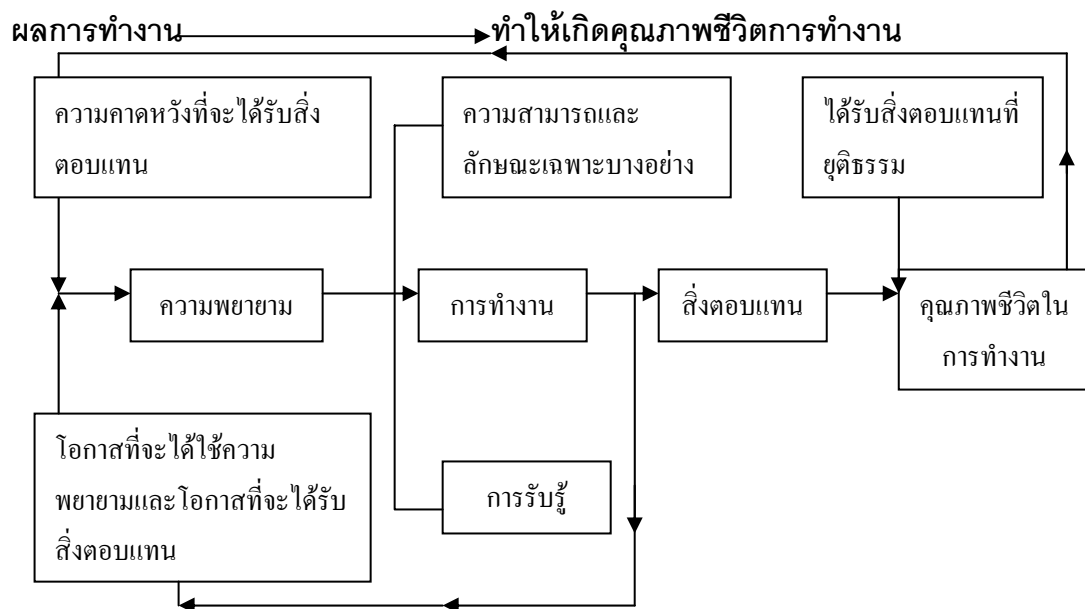
บุญเจือ วงศ์เกษม (2530: 20) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะเป็ในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยมรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้นๆ
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย

5. การได้รางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ชั้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้รับมาจากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่เห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 อย่างแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีของความเป็นคน ทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติงานอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นคนอยู่ในทุกสถานการณ์

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีอยู่หลายอย่าง รวมทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ตลอดจนความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลเกณฑ์ต่างๆ โดยพิจารณาแนวคิดของวอลตันมาประยุกต์ใช้เป็นองค์ประกอบ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่มีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตของวอลตัน (Walton. 1974: 22-27)

วอลตันได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับเกณฑ์ชีวิตการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน โดยองค์การได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์การ ซึ่ง วิภา พร 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) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การมาประกอบด้วย

ออปซาล์ และ ดุนเนทท์ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2531: 191; อ้างอิงจาก Opsahl and Dunnette. 1966: 122) ได้รวบรวมปัจจัยด้านแนวคิดเกี่ยวกับเงินที่ใช้เป็นสิ่งล่อใจในการทำงานไว้ 3 ประการ คือ 1) เงินอาจใช้เป็นตัวเสริมแรงทั่วไป (Generalize Conditioned Reinforcer) เงินมักจะเกี่ยวข้องกับการตอบสนองของความต้องการทางด้านร่างกาย และบางครั้งเงินก็สามารถตอบสนองของความต้องการที่สูงขึ้นไปด้วย 2) เงินเป็นตัวลดความวิตกกังวล (Anxiety Reducer) สำหรับให้ได้มาซึ่งความสมปรารถนาของพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2 ประการคือ (ก) เงินถูกใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อให้ได้มาซึ่งความปรารถนาบางอย่าง (ข) ความคาดหวังที่จะได้เงินมาเป็นรางวัลก็ตาม เงินจะเป็นสิ่งล่อใจสำหรับบุคคลที่คิดว่าเงินจะนำเขาไปสู่เป้าหมาย และเขาจะทำงานหนักขึ้นเพื่อให้ได้เงินมากขึ้น

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy WorkingCondition)

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่พนักงาน สุขภาพของพนักงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานมีร่างกายอ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ในทำนองเดียวกัน ถ้าภาวะจิตใจของพนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง 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 ทักษะคติ ความต้องการ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ ที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์แตกต่างกัน

การให้โอกาสได้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์การส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง องค์การจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้แก่พนักงาน ซึ่งมีหลายวิธีด้วยกัน โดยใช้วิธีพัฒนาอาชีพให้กับพนักงาน (Career Development) เช่น 1) การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นการเน้นกิจกรรมของพนักงานแต่ละคนที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกความสำเร็จในอาชีพ 2) การจัดการอาชีพ (Career Management) เป็นการเน้นกิจกรรมขององค์การที่สนับสนุนความเจริญเติบโตในอาชีพให้กับพนักงาน เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาความสามารถของพนักงานนั้น พนักงานจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าขององค์การ วิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงาน ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

กุลธ ธนาพงศ์ธร (2526: 167-171) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงและให้ความสำคัญ เพราะการได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานที่ดี ย่อมจะส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติที่ดี และองค์การมีความเจริญรุ่งเรืองได้ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่ 1) ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น 2) ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน หรือความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมมาแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง 3) ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะ

พนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ เป็นการช่วยลดความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น จากการทำงานแบบลองผิดลองถูก 4) ช่วยกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะโดยทั่วไปเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กร มักจะ คำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่พนักงานนั้นจะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนสูงขึ้น ซึ่งผู้ที่ ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา 5) ช่วยทำให้พนักงานที่ได้รับการ พัฒนา มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นผู้ที่ทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดก็ย่อม ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

4. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration in the work Organization)

การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กร เป็น ความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Relationship) ซึ่งจะ ช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพราะทำให้เกิดความ จริงใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นแบ่งระดับ และนอกจากนี้ยัง ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกันด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบที่เป็นทางการ จะมีกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของ องค์กรเป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์ ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็น ปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ ซึ่ง ดิน ปรัชญพฤทธิ และคน อื่น (2530: 17) ได้กล่าวถึงองค์กรแบบไม่เป็นทางการว่า เป็นการรวมกิจกรรมส่วนบุคคลของกลุ่ม พนักงานโดยปราศจากจุดประสงค์ร่วมกัน จะมีการช่วยเหลือกันภายในองค์กรและก่อให้เกิด ความสัมพันธ์ขึ้น เกิดความสนิทสนมกัน มีการช่วยเหลือกันภายในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะทำงานคนละ แผนกัน ดังนั้น การทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงได้รับอิทธิพลจากกลุ่ม องค์กรจึงควรส่งเสริม ให้เกิดกลุ่มขึ้น ไม่ว่าจะเกิดกลุ่มทางการ หรือกลุ่มไม่เป็นทางการ

มนุษย์สัมพันธ์เป็นพฤติกรรมด้านบูรณาการทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยการ ติดต่อด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับหมู่คณะเป็นได้ทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยใช้การ ติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสม ถูกกาลเทศะ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ร่วมมือช่วยเหลือ รับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ การร่วมมือประสานงานเพื่อทำงานให้บรรลุผล โดย คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของบุคคลอื่นด้วย (สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. 2542: 21)

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานนั้น พนักงานสามารถนำหลักธรรมสำคัญในพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ ในหมวดที่ว่าด้วย “ฆราวาสธรรม 4” เป็นหลักธรรมที่ใช้เป็นแนวทางการประพฤติตนให้ อยู่ร่วมกันในสังคม คุณธรรม 4 ประการได้แก่ 1) สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์ต่อกัน มีความจริงใจ

ปรารถนาดีต่อกัน และปฏิบัติต่อกันตรงไปตรงมาไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ถ้าหากมีความร่วมมือกัน มีความใกล้ชิดกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน มนุษย์สัมพันธ์ย่อมเกิดได้ง่าย พนักงานที่มีความซื่อสัตย์จะได้รับ ความนับถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน 2) ทมะ คือ การข่มใจและการหักห้ามใจต่อความโกรธ ความอยากได้ ความปลงกิเลส ซึ่งถือได้ว่าเป็นทางไผ่ดำ การหักห้ามใจไม่ให้อำนาจในสิ่งที่ผิดศีลธรรม สิ่งที่เป็นความชั่ว ไม่หลงกับลาภยศและไม่ทุจริต โดยทั่วไปคนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด อาจตกเป็นเหยื่อของความอยากและมักทำผิดเพราะความโลภ การรู้จักข่มใจและหักห้ามใจจึงเป็นหนทางในการประสารณ์ไมตรี เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทางหนึ่ง 3) ขันติ คือ ความอดทน เมื่อต้องข่มใจบางครั้งก็อาจเกิดการล้มเลิกความตั้งใจ ความมานะอดทนจึงเป็นคุณธรรมที่จำเป็น รวมทั้งมีความเพียรพยายาม ซึ่งจะเป็นคุณธรรมที่ควบคู่กันไป ความอดทนเป็นคุณธรรมอันประเสริฐ การอดทนต่อความอยาก ต้องใช้ความพยายามฝึกฝนตนเองจึงจะเกิดได้ 4) จาคะ คือ การบริจาคหรือการให้ เป็นคุณธรรมของผู้มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น การให้รวมไปถึงวัตถุสิ่งของ ความรู้ การให้เกียรติและการให้ความเชื่อถือด้วย (ประไพพร สิงหเดช. 2539: 104 -106)

หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ควรเริ่มต้นจากความรู้สึกภายในจิตใจ คือ จิตใจ ต้องเป็นผู้มีความรู้สึกที่ดี ปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีอารมณ์มั่นคง ยิ้มแย้มแจ่มใส ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีกิริยาวาจาสุภาพ ให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน มีความเสมอต้นเสมอปลาย รวมทั้งยึดมั่นในหลักพุทธธรรม ขณะเดียวกันก็ฝึกปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกิริยามารยาทที่ดี มีความจริงใจตลอดจนให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร เป็นต้น

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

การทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตคน และเป็นสิ่งที่ควรตระหนักถึงเป็นอย่างยิ่ง เพราะบางคนทุ่มเทตนเองให้กับการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่นๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยบั่นทอนชีวิตตัวเองโดยไม่จำเป็น ซึ่ง บุญแสง ชีระภาการ (2533: 304) ได้แบ่งชีวิตคนออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ชีวิตส่วนตัว เป็นส่วนที่เราทำอะไรให้ตนเองหรือให้ครอบครัว เช่น พักผ่อนหย่อนใจ ออกกำลังกาย โดยคนเรานั้นต้องมีชีวิตส่วนหนึ่งที่เป็นของตัวเองและครอบครัว จึงจะถือเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ 2) ชีวิตสังคม คนเรานั้นจะใช้ชีวิตทั้งหมดเพื่อส่วนตัวและครอบครัวเพียงอย่างเดียวไม่ได้ เพราะเราไม่สามารถมีชีวิตอยู่ตามลำพังได้ จำเป็นต้องคบหาสมาคมหรือติดต่อกับผู้อื่นไม่ว่าจะเรื่องใดเรื่องหนึ่งอยู่เสมอ 3) ชีวิตการทำงาน ผู้ที่ประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นโดยสิ้นเชิงโดยไม่มีเวลาเป็นของตนเองหรือไม่มีเวลาทำงานประกอบอาชีพเลย ก็นับว่ายังเป็นผู้ที่มีชีวิตไม่เต็มสมบูรณ์อยู่ดี ผู้ที่มีชีวิตเต็มสมบูรณ์จำเป็นต้องทำงาน งานในที่นี้อาจเป็นงานอดิเรกซึ่งทำเพื่อความเพลิดเพลินก็ได้ 4) ชีวิตส่วนที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ คนเรานั้นนอกจากจะมีชีวิตทั้งส่วนตัว สังคม และการทำงานแล้ว ก็ยังไม่เพียงพอ จำเป็นที่

จะต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา ประสบการณ์ของตนเอง การพูดคุย การเข้าฝึกอบรมอาชีพ เป็นต้น

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

จากทฤษฎีของวอลตัน จึงสามารถสรุปได้ว่า การพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น สามารถดูได้จาก 5 องค์ประกอบดังนี้ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

5. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

สโครแวน (Skrovan. 1983: 492) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุน ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงาน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

แดเนียล (Danial. 1988: 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์การและจิตวิทยาสภาพแวดล้อม ทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นที่ไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูง

แฮคแมน และซัททิล (Hackman and Suttle. 1984: 24) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารในการตัดสินใจในปัญหาและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” ที่มีผลโดยตรงต่อคน บุคคลที่อยู่ในองค์การ และประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงการ พื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลลัพธ์ รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron. 1995: 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันขององค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

6. แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์การที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการ และกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่เหมาะสมจะมีลักษณะคล้ายกับการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ โดยเป้าหมายและกิจกรรมที่จัดขึ้น จะเป็นการร่วมรับผิดชอบระหว่างฝ่ายบริหารสภาพแรงงาน และสมาชิกในองค์การร่วมกัน

อาร์โนลด์และบาร์นส์ (Arnold and Barnes. 1992: 6) กล่าวว่า การที่จะทำให้แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงต้องคำนึงถึง

1. ฝ่ายบริหารจะต้องมีการจัดระบบที่ดีระหว่างระบบเทคโนโลยีที่จะใช้ในงานกับระบบสังคมในองค์กร การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรจะต้องคำนึงความต้องการของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีนั้นๆ ดังนั้น จะต้องมีการวางแผนและออกแบบก่อนนำมาใช้เสมอ เพื่อให้มีความสอดคล้องกัน

2. องค์กรจะต้องถูกออกแบบให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม และจะต้องสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีอำนาจอิสระ หรือการบริหารเองในกลุ่ม

3. แนวทางของคุณภาพชีวิตการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้จะเกิดขึ้นต้องอาศัยการบริหารงาน ที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างจากผู้บริหาร ระดับของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจากพนักงานทุกคนในองค์กร

4. การนำคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนบทบาทและทัศนคติใหม่ของฝ่ายบริหารที่มีต่อพนักงาน บรรยากาศระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน จะต้องมีความไว้วางใจ เชื่อถือกัน ไม่มีความเป็นปรปักษ์ต่อกัน แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานจะสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือกัน จากการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

มอนดี้และโน (Mondy and Noe, 1996: 283) ได้เสนอแนวทางที่ใช้เป็นหลักในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง

2. องค์กรจะต้องกำหนดความหมายทิศทางการทำงาน เมื่อเริ่มนำแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้

3. พนักงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในโครงการ

4. ผู้นำองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

5. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน

6. ทั้งฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงาน จะร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา (ในกรอบและขอบเขตที่ฝ่ายบริหารกำหนด)

7. จะได้แนวทางและกระบวนการทำงานใหม่ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

บุญเชื้อ วงศ์เกษม (2530: 29) ได้เสนอแนวทางที่สำคัญต่อการทำงานให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร (Modifying the

Organization Climate) การออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participate Management) และกลุ่มสร้างคุณภาพ

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกนึกคิดนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ปทัสถาน ทศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเป็นผลผลิตขององค์กรและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขา ถ้าหากสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย ซึ่งแน่นอนย่อมหมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นการปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้น จึงกลายเป็นแนวทางพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการปรับปรุงคุณภาพในการทำงานสำหรับบรรยากาศขององค์กรนั้นโดยทั่วไปแล้วจะประกอบด้วยมิติต่างๆ (Dimension) อยู่หลายประการ แต่ที่สำคัญและควรได้รับความสนใจวิเคราะห์ดูว่าเป็นอุปสรรคต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ ได้แก่ โครงสร้างของการทำงาน (Task Structure) เป็นการสำรวจดูว่าความรู้สึกนึกคิดของพนักงานในองค์กรเห็นว่าโครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงานหรือไม่ ระบบรางวัลตอบแทน (Reward Systems) ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์ว่าเป็นระบบที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่ ความเป็นอิสระ (Autonomy) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเขามีอิสระ และได้รับอนุญาตจากองค์กรให้สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็น หรือมีอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ซึ่งหมายถึง ภาวะการณ์เป็นผู้นำของหัวหน้างานที่ให้ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายในองค์กรในการทำงานและความก้าวหน้านาน้อยเพียงใด การยอมรับในเรื่องความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) เป็นการวิเคราะห์ดูว่าองค์กรทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถได้รับการยอมรับให้เกิดขึ้นได้หรือไม่ ความรักในหมู่คณะ (Esprit) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เห็นว่าสมาชิกภายในองค์กรมีความรักกันฉันท์เพื่อนในการทำงานร่วมกันหรือไม่ มิติต่างๆ ของบรรยากาศองค์กรดังกล่าวมานี้ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่ามีผลกระทบต่อความพึงพอใจและคุณภาพของชีวิตการทำงาน ดังนั้น การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรจึงกลายเป็นแนวทางพื้นฐานและสำคัญอันดับแรกที่จะไปสู่คุณภาพชีวิตของการทำงาน

2. การออกแบบงานใหม่ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ลักษณะงานเพื่อที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานและผลผลิตขององค์กร ลักษณะงานโดยตัวของมันเองเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกอยากจะทำหรืออยากจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ลักษณะงานเป็นรางวัลตอบแทนที่แท้จริงที่ช่วย

กระตุ้นให้คนในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการออกแบบใหม่ขึ้นมา โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับมนุษย์ในองค์กร (Job People Relationship Philosophy) ความคิดดังกล่าวนี้ได้ให้วิธีการออกแบบงานใหม่ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายวิธี เช่น การทำงานให้มีความหมายมากขึ้น ซึ่งหมายถึงว่าเป็นการสร้างตัวกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในงานโดยการทำให้งานซ้ำ ซากๆ มีลักษณะหลากหลาย ทำทลายความสามารถ มีอิสระในการทำงานและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ลักษณะงานเช่นนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่เบื่อหน่ายและเกิดความพึงพอใจในที่สุด การทำให้งานขยายกว้างขวางมากขึ้น เป็นการขยายงานให้มีความหลากหลาย แต่ลักษณะงานที่เพิ่มขึ้นเป็นงานที่อยู่ในระดับเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการขยายงานในแนวราบ ส่วนการทำให้งานมีความหมายมากขึ้นนั้น มีลักษณะเป็นการขยายงานที่เป็นแนวตั้ง การออกแบบงานใหม่อีกวิธีหนึ่งที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน การกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นต้น

3. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความหมายว่า เป็นระบบการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งมีผลกระทบทั้งต่อตัวพนักงาน และงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้มีข้อสมมติฐานอยู่ว่า การเข้ามามีส่วนร่วมโดยการลงมือทำจะช่วยตอบสนองต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ เพราะจะเห็นว่าการเข้ามามีส่วนร่วมจะเป็นการทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ คือ

- (1) พนักงานจะต้องมีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- (2) ขอบเขตของการมีส่วนร่วมจะต้องมีความเหมาะสม
- (3) องค์กรจะต้องจัดหาข้อมูลให้กับพนักงานอย่างเพียงพอเพื่อให้เขาสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง
- (4) ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเต็มใจที่จะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- (5) จะต้องมีปัญหาและสถานการณ์ที่มีความจำเป็นสำหรับการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. กลุ่มสร้างคุณภาพ ถือได้ว่าเป็นเทคนิคใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้นมาในช่วงทศวรรษ 1960 ในประเทศญี่ปุ่น กลุ่มสร้างคุณภาพนี้หมายถึง เป็นกลุ่มของพนักงานที่จัดตั้งมาด้วยความสมัครใจโดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกันเพื่อร่วมกันในการกำหนด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา ฝ่ายบริหารระดับสูงจะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มสร้างคุณภาพขึ้นมาในทุกหน่วยงานในแต่ละกลุ่มจะมีหัวหน้ากลุ่มด้วย และสมาชิกของกลุ่มทุกคนจะ

ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเทคนิคการแก้ไขปัญหา คือ กระบวนการระดมมันสมอง (Brainstorming Processes) เทคนิคการหาความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผล หรือเรียกว่าแผนผังก้างปลา (Fishbone Diagrams)

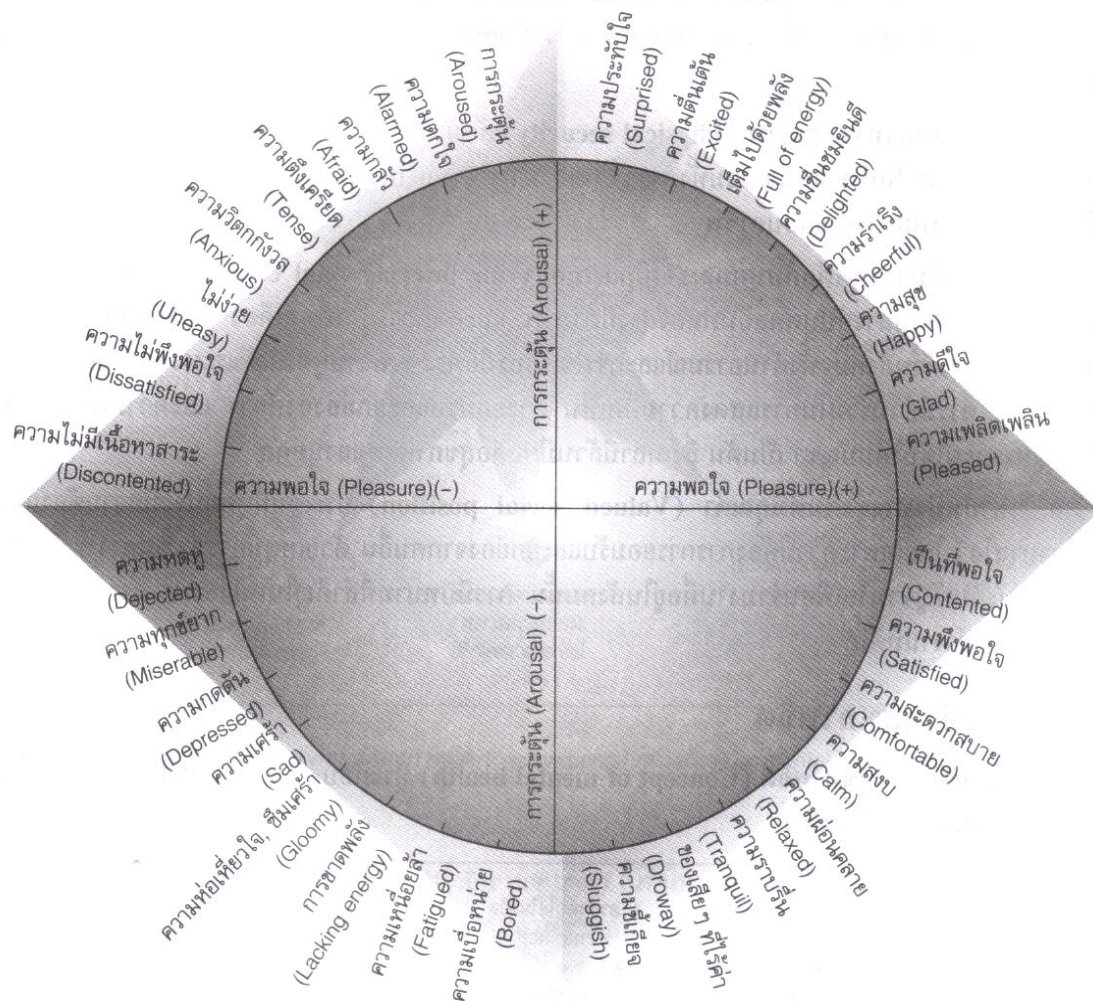
กลุ่มสร้างคุณภาพมีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มที่พนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา สภาพเช่นนี้ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ ซ้ำแล้วซ้ำอีกจะเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กร อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการนำแนวคิดและเทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพมาใช้ จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ หลายประการ คือ

- (1) ฝ่ายบริหารจะต้องสนับสนุนโครงการกลุ่มสร้างคุณภาพอย่างเต็มที่
- (2) การเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการต้องเกิดจากความสมัครใจ
- (3) สมาชิกจะต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหา และเทคนิคต่างๆ ของกลุ่มสร้างคุณภาพเป็นอย่างดี
- (4) โครงสร้างจะต้องมีลักษณะเป็นกลุ่มไม่ใช่เป็นความพยายามของแต่ละบุคคล
- (5) โครงการจะต้องมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานของกลุ่มสร้างคุณภาพ
- (6) ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มต้องมีลักษณะที่ทุกคนต่างเป็นฝ่ายชนะเหมือนกันหมด ไม่ใช่ลักษณะที่คนหนึ่งชนะอีกคนหนึ่งแพ้
- (7) ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรจะได้รับถ่ายทอดให้รู้สึกถึงความสำคัญและยอมรับแนวความคิดนี้

7. ทฤษฎีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ สิริอร จำปาทอง (2548) กล่าวว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ประกอบด้วย 2 ประการ (ตามทฤษฎีของ Muchinsky. 2003: 344) คือ

1. ความพอใจ (Pleasure) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวกและด้านลบ
2. การกระตุ้นเร้า (Arousal) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวกและด้านลบ



ภาพประกอบ 3 แสดงโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ

(Two dimensional model of affective well-being)

ที่มา: Muchinsky. (2003) : 344

8. แนวคิดเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรม

การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเป็นองค์ประกอบในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าใจองค์ประกอบ และตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะช่วยคาดคะเน หรือทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้น และเพื่อควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ หรือพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหาย

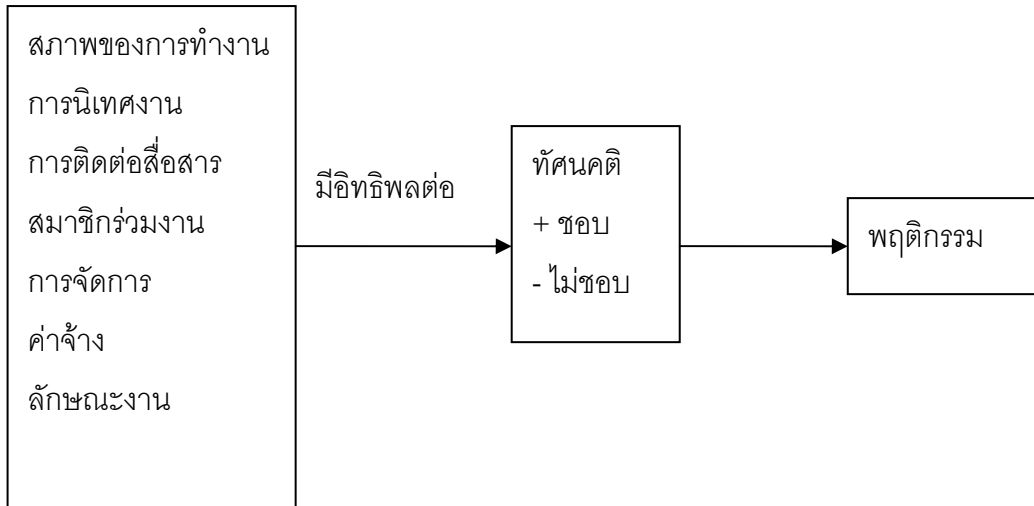
พฤติกรรมองค์การที่ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบ (System Theory) (เทพพนม เมืองแมน. 2529: 4-14) ระบบ หมายถึงกลุ่มของส่วนประกอบต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์และมีผลซึ่งกันและกัน ลักษณะของระบบในองค์การซึ่งประกอบด้วยบุคคลนั้น เป็นลักษณะระบบแบบเปิด ซึ่งบุคคลในองค์การตลอดจนองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งถือเป็นสิ่งป้อนเข้า ได้แก่ วัสดุสิ่งของ เงิน ข้อมูล ฯลฯ มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นกับข้อมูล ฯลฯ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือบางองค์ประกอบมีการเปลี่ยนแปลงช้า นอกจากนี้ระบบเปิดจะมีคุณลักษณะพิเศษ 2 อย่าง คือ ถ้าระบบถูกกระทบกระเทือนหรือมีอากาศผิดปกติจะมีปฏิกิริยาเกิดขึ้นในระบบนั้น เพื่อให้ระบบอยู่ในสมดุล

กระบวนการทางจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมบุคคล

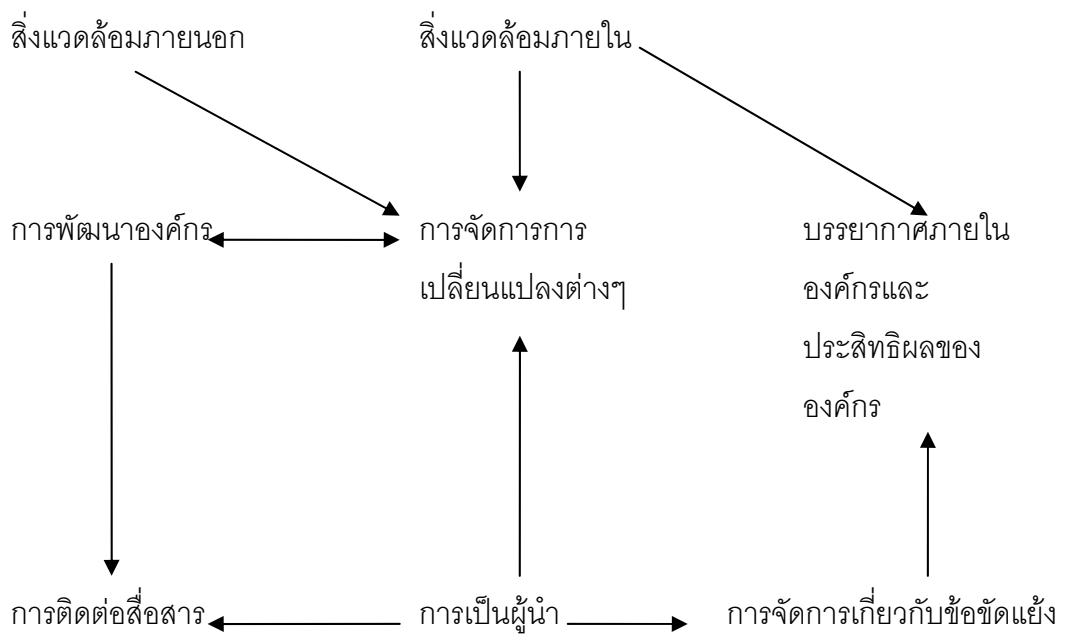
พฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นผลจากองค์ประกอบหลายประการ ทั้งองค์ประกอบภายนอกบุคคล ได้แก่ สิ่งแวดล้อม องค์ประกอบภายในบุคคล ได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย การรับรู้ ทักษะคิด ค่านิยม และสภาวะการจูงใจ องค์ประกอบทั้งสองนี้ จะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในด้านความคิด การตัดสินใจ การประเมินค่า การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ฯลฯ พฤติกรรมของบุคคลเมื่อปฏิบัติไปแล้ว ย่อมมีผลสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมนั้น ผลสืบเนื่องอาจจะเป็นไปได้ทั้งลักษณะพอใจและไม่พอใจแก่บุคคล ถ้าผลสืบเนื่องใดนำความไม่พอใจมาสู่บุคคล บุคคลก็จะพยายามทำพฤติกรรมใหม่ดังนี้



ทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมทางด้านจิตใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของความคิดเห็นและทำให้บุคคลชอบทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ซึ่งจะส่งผลให้ทราบถึงสภาพความพร้อมทางจิตของบุคคลในการที่จะกระทำพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนี้



รูปแบบพฤติกรรมในองค์กร แสดงถึงองค์ประกอบต่างๆ ในองค์กร



ภาพประกอบ 4 รูปแบบพฤติกรรมในองค์กร แสดงถึงองค์ประกอบต่างๆ ในองค์กร

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยา ดิษเจริญ (2538) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและสภาพการทำงานอยู่ในระดับกลาง และความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538: 140-148) ศึกษาคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวรวรดี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี สำหรับด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมพบว่า ไม่มีการส่งเสริมสุขภาพ และด้านธรรมนูญในองค์กร ส่วนใหญ่พบว่าไม่พอใจนโยบายการบริหารและเกณฑ์ในการประเมินและการติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

นฤตล มีเพียร (2541: 128) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติ พบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

ประไพพร สิงหเดช (2539: 59) ศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ พบว่า ข้าราชการกรมคุมประพฤตินี้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านจังหวะชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ด้านโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค และความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง

จันทนา ประสงค์ศิลป์กุล (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สายงานระบบ พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับมาก และด้านโอกาสความก้าวหน้าในระดับน้อย ส่วนพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า เพศและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจไม่ต่างกัน สำหรับในด้านของแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงาน และแรงจูงใจกับความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจจาก จะทุ่มเทให้กับการทำงานมาก อีกทั้งยังมีความจงรักภักดีต่อธนาคารมากด้วย ในส่วนของเรื่องผลตอบแทน พบว่า พนักงานมีความต้องการให้ธนาคารปรับฐานเงินเดือนมากที่สุด รองลงมาคือการเบิกค่ารักษาพยาบาล บิดา มารดา บุตร ส่วนที่เหลือคือ บริการรถรับส่งฟรี เพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรม การให้เงินรางวัล เพิ่มวงเงินค่าทันตกรรม ชุดทำงานฟรี เพิ่มจำนวนค่าครองชีพ เพิ่มวงเงินค่าเล่าเรียนบุตร คຸ້ມครองการตงงาน และเพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามลำดับ

ปริญญา ทองเจริญ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติความพึงพอใจ และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบที่มีผลต่อความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่องานที่ทำของพนักงานกองมวนบุหรี่โรงงานผลิตที่ 4 อยู่ในระดับที่พึงพอใจมาก แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับที่อาจจะทำแน่นอน สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพนักงานที่ต่อความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับสภาพความปลอดภัยโดยรวม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพความปลอดภัยโดยรวมกับความพึงพอใจโดยรวมต่องานที่ทำ และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่องานที่ทำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมที่มีต่อการทำงาน การศึกษาดังกล่าวพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางอยู่ในทิศทางเดียวกัน

อนุสรฯ สรรพอุดม (2547) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ระดับความจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว พบว่า ระดับความจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความจูงใจที่อยู่ในระดับจูงใจน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนระดับความจูงใจที่อยู่ในระดับจูงใจปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้วิจัยเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คุเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด พบว่า

ทัศนคติการทำงานด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ระดับต่ำ ด้านทัศนคติการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ระดับปานกลาง ทัศนคติการทำงานด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ระดับต่ำ ทัศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ระดับปานกลาง ทัศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ระดับต่ำ ทัศนคติการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานด้านการขาดงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ระดับต่ำ ทัศนคติการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ระดับสูง

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ในส่วนของเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ใน 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และในส่วนของเรื่องความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ได้ใช้ทฤษฎีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของ Muchinsky ที่แสดงอยู่ในโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ (Two dimensional model of affective well-being) ใน 4 ด้าน คือ ด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงาน นอกจากนี้ได้นำเอาทฤษฎีกระบวนการทางจิตวิทยาที่มีผลต่อบุคคล เกี่ยวกับแนวโน้มการทำงานว่าจะทำงานต่อไปหรือไม่ หรือจะแนะนำให้เพื่อนมาทำงานด้วยหรือไม่ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการอ้างอิงมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและแบบสอบถาม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 540 คน (ที่มา: ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งปี 2551)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานองค์กรเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานและหัวหน้างานจำนวน 540 คน โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane 1976) โดยให้ความคลาดเคลื่อน 5% จะได้กลุ่มตัวอย่าง 230 คน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Taro Yamane} \quad \text{จากสูตร } n &= \frac{N}{1 + N(e^2)} \\ n &= \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{จำนวนประชากร} \\ e &= \text{ระดับความคลาดเคลื่อน (0.05)} \end{aligned}$$

ดังนั้น ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ

$$\begin{aligned} \text{สูตร } n &= \frac{N}{1+N(e^2)} \\ &= \frac{540}{1+540(0.05)^2} \\ &= 230 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการคำนวณพบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 230 คน ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถาม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 10% เท่ากับ 23 คน รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 253 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่ม 2 ขั้นตอน คือ (1) การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) กลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานและกลุ่มตำแหน่งงาน ได้สัดส่วนตามหน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงาน	กลุ่มตำแหน่งงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์ควบคุมการเดินรถ	หัวหน้างาน	5	3
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	25	12
พนักงานควบคุมรถ	หัวหน้างาน	10	5
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	90	41
สถานี	หัวหน้างาน	55	26
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	355	166
	รวม	540	253

(ที่มา: ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งปี 2551)

จากนั้น (2) การสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) จนกว่าจะครบจำนวน 253 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ประกอบด้วยคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended) และคำถามปลายปิด (Close-Ended) โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close end Question) ให้เลือกตอบ เป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด มีจำนวน 2 ข้อ และแบบสอบถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด มีจำนวน 4 ข้อ

โดยคำถามแต่ละข้อแสดงประเภทของข้อมูลดังนี้

1. เพศ ได้แก่ ชาย และหญิง เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีเกณฑ์ ในการคำนวณอายุดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{35 - 20}{5} \\
 &= 5 \text{ ปี}
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณอายุของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้น สามารถแสดงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้
ดังนี้

1. 20 – 24 ปี
2. 25 - 29 ปี
3. 30 – 34 ปี
4. 35 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

4. อายุงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

5. ตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามลำดับ (Nominal Scale)

6. รายได้ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงรายได้ในการคำนวณ โดยใช้สูตรดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2549: 129) โดยจากการสอบถามพนักงานพบว่าเงินเดือนต่ำสุดเท่ากับ 9,000 บ. และเงินเดือนสูงสุดเท่ากับ 42,000 บ.

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{40,000 - 10,000}{5} \\
 &= 10,000 \text{ บาท}
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้น สามารถแสดงช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. 10,000 – 20,000 บาท
3. 20,001 – 30,000 บาท

4. 30,001 – 40,000 บาท

5. มากกว่า 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ โดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า (Likert Scale) จำนวน 25 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 1 – 5)
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 6 – 10)
โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 11 – 15)
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 16 – 20)
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 21 – 25)

โดยแต่ละคำถามแบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถามเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ค่อนข้างเห็นด้วย	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลการวิจัยของส่วนที่ 2 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลและแปลความหมายค่าคะแนน ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2549: 129)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	คะแนน
ความเป็นอยู่ที่ดีมาก	5
ความเป็นอยู่ที่ดี	4
ปานกลาง	3
ความเป็นอยู่ที่ไม่ดี	2
ความเป็นอยู่ที่ไม่ดีอย่างมาก	1

การอธิบายผลการวิจัยของส่วนที่ 3 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลและแปลความหมายค่าคะแนน (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 27) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
1.00 – 1.80	ไม่พอใจอย่างมาก
1.81 – 2.60	ไม่พอใจ
2.61 – 3.40	เฉยๆ
3.41 – 4.20	พอใจ
4.21 – 5.00	พอใจมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป มี 2 ข้อ การสร้างแบบสอบถามเป็นแบบให้คะแนนเป็นสเกล (Scale) ชนิด Semantic Differential Scales โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งคำถามที่พนักงานต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด/ต่ำสุด ตัวอย่างเช่น

ท่านจะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปหรือไม่

ท่านจะทำงานกับ _____: _____: _____: _____: _____ ท่านจะไม่ทำงานกับ
บริษัทนี้ต่อไปแน่นอน 5 4 3 2 1 บริษัทนี้ต่อไปแน่นอน

สำหรับระดับการให้คะแนนกำหนดไว้ตั้งแต่ 1-5 โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางบวกที่สุด และ 1 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางลบที่สุด ซึ่งการวัดระดับทัศนคติ หรือความคิดเห็นข้างต้น จะเป็นการวัดระดับข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีการกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับแนวโน้มในการทำงาน	คะแนน
ทำต่อไปแน่นอน	5
อาจจะทำต่อไป	4
อาจจะทำหรือไม่ทำ	3
อาจจะไม่ทำแน่นอน	2
ไม่ทำต่อไปแน่นอน	1

การอธิบายผลการวิจัยของส่วนที่ 4 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542: 110) โดยคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับแนวโน้มในการทำงาน
1.00 – 1.80	ไม่ทำต่อไปแน่นอน/ไม่แนะนำ
1.81 – 2.60	อาจจะไม่ทำ/อาจจะไม่แนะนำ
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ
3.41 – 4.20	อาจจะทำต่อไป/อาจแนะนำ
4.21 – 5.00	ทำต่อไปแน่นอน/แนะนำอย่างแน่นอน

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง และนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถาม ไปทดสอบ (Tryout) ครั้งที่ 1 กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด เพื่อนำกลับมาทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่สมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) สูตรของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยแยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เท่ากับ .857
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย เท่ากับ .850
- ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เท่ากับ .824
- ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ .783
- ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เท่ากับ .781

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 253 ชุด โดยส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ต้องการศึกษา ทำการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ทั้ง 253 ชุด มาทำการลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปรข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) ต่อไป

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. หลังจากเก็บข้อมูลแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS For Windows (Statistical Package for Social Science) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมานตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 1.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติ ดังนี้
 - 1.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้
 - 1.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ส่วนที่ 4 แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป
 - 1.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

ส่วนตัว ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ส่วนที่ 4 แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Statistic) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ

1.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้

1.3 สถิตีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2545: 36)

$$P = \left[\frac{f}{n} \right] \times 100$$

เมื่อ	P	แทน ค่าสถิติร้อยละ
	F	แทน ความถี่ของข้อมูล
	N	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ \bar{X}) (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2545: 36)

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

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

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 38)

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

เมื่อ	S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$(\sum X)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 35)

$$Cronbach's \alpha = \frac{k \overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k-1) \overline{covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ	α	แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน จำนวนคำถาม
	$\overline{covariance}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
	$\overline{variance}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 108) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้าน เพศ โดยมีสูตรดังนี้

ในการทดสอบ t - test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ	\bar{X}_i	แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$
	S_p	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
	n_i	แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	S_i^2	แทน ค่าแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$
	S_p^2	$= \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ = V

$$V = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{X}_1	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{X}_2	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
V	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 293) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้าน อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ มีสูตรดังนี้

3.2.1 ใช้ค่า F – test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 293) มีสูตรดังนี้

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม(B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม(W)	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$		

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

เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
	K	แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	N	แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

$SS_{(B)}$	แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Squares)
$SS_{(W)}$	แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)
$MS_{(B)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)
$MS_{(W)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 333)

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

โดยที่	$n_i \neq n_j$	
เมื่อ	LSD	แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร กลุ่มที่ i และ j
	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n - k
	MSE	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_{(W)}$)
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j
	α	แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.2.2 ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}} \quad \text{โดย ค่า} \quad MS_{(W)} = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_1^2$$

เมื่อ	β	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	$MS_{(B)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)
	$MS_{(W)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe
	k	แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	N	แทน ขนาดของประชากร
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์. 2543: 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(W)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$MS_{(W)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe
	\bar{X}_i	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	\bar{X}_j	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	N_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	N_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2544: 311-312) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 - 3 มีสูตรดังนี้

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน ผลรวมคะแนน X
	$\sum Y$	แทน ผลรวมคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X และชุด Y
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 437) คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย และมีค่าระดับความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์

ตาราง 2 แสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81-1.00	สูงมาก (Very strong)
0.61-0.80	ค่อนข้างสูง (Strong)
0.41-0.60	ปานกลาง (Moderate)
0.21-0.40	ค่อนข้างต่ำ (Weak)
0.01-0.20	ต่ำมาก (Very weak)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prop. ,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญในสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
LSD	แทน	Least Significant Difference
H ₀	แทน	สมมุติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมุติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรม SPSS คำนวณได้ ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	122	48.20
หญิง	131	51.80
รวม	253	100
2. อายุ		
20 - 24 ปี	31	12.30
25 - 29 ปี	145	57.30
30 - 34 ปี	41	16.20
35 ปีขึ้นไป	36	14.20
รวม	253	100

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	16.60
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	142	56.10
สูงกว่าปริญญาตรี	69	27.30
รวม	253	100
4. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	50	19.80
3 ปี	35	13.80
4 ปีขึ้นไป	168	66.40
รวม	253	100
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	219	86.60
หัวหน้างาน	34	13.40
รวม	253	100
6. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	32	12.65
10,000 – 20,000 บาท	150	59.30
20,001 – 30,000 บาท	35	13.80
30,001 – 40,000 บาท	33	13.05
มากกว่า 40,000 บาท	3	1.20
รวม	253	100

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 253 คน จำแนกได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 และเป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 ตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่อายุระหว่าง 25-29 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 30-34 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 อายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน

36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 และอายุระหว่าง 20-24 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 ตามลำดับ

อายุงาน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 ปีขึ้นไป จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 รองลงมาคือ มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 และมีอายุงาน 3 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 86.60 และเป็นหัวหน้างาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 รองลงมาคือมีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 และมีรายได้มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในส่วนของพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท มีค่าร้อยละอยู่ในระดับที่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของข้อมูลระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งหมด ดังนั้นในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงได้ตัดข้อมูลในส่วนของพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ออก และทำการรวมกลุ่มตัวอย่างให้มีจำนวนเหมาะสมในด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยได้กลุ่มตัวอย่างที่รวมใหม่ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (จัดกลุ่มใหม่)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	32	12.65
10,000 – 20,000 บาท	150	59.29
20,001 – 30,000 บาท	35	13.83
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	36	14.23
รวม	253	100

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จัดกลุ่มใหม่ จำแนกได้ดังนี้

ด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 รองลงมาคือมีรายได้ มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยแจกแจงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนประจำที่ท่านได้รับ	3.93	0.34	ดี
ท่านรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) ในแต่ละปี	3.92	0.81	ดี
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงาน และลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.35	0.72	ดีอย่างมาก
เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ของท่าน	3.64	0.90	ดี
ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ	3.79	0.88	ดี
รวม	3.93	0.58	ดี

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย			
สถานที่ทำงานของท่านมีการนำระบบ 5 ส (สะอาด สะดวก สะสาง สุขลักษณะ สร้างนิสัย) มาใช้	3.73	0.91	ดี
สภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน ปราศจากเสียงและกลิ่นมารบกวน	3.53	0.63	ดี
สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด	4.17	0.64	ดี
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณ และจำนวนของผู้ปฏิบัติงาน	4.57	0.65	ดีอย่างมาก
สภาพแวดล้อมการทำงาน และลักษณะงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี	4.71	0.67	ดีอย่างมาก
รวม	4.14	0.45	ดี
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ			
สมาชิกทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าอย่างทัดเทียมกันตามความสามารถในการทำงานของแต่ละคน	4.46	0.75	ดีอย่างมาก
ในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	4.43	0.84	ดีอย่างมาก
ท่านยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองจะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.46	0.83	ดีอย่างมาก
ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การอบรม การสัมมนา	4.14	0.89	ดี
เกณฑ์ในการประเมินผลงาน ทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.04	1.00	ดี
รวม	4.31	0.73	ดีอย่างมาก

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน			
ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นจากท่านในงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.42	0.64	ดีอย่างมาก
ท่านรู้สึกที่ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการอยู่เสมอ	4.70	0.69	ดีอย่างมาก
บริษัทมีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ	4.61	0.86	ดีอย่างมาก
บริษัทของท่านมักสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	4.14	0.87	ดี
ในหน่วยงานของท่าน มักจะมีงานเลี้ยงสังสรรค์กันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	4.20	0.87	ดี
รวม	4.41	0.60	ดีอย่างมาก
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว			
ตารางการทำงานเหมาะสมกับท่าน	4.60	0.62	ดีอย่างมาก
ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.75	ดี
ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	4.06	0.74	ดี
ท่านมีโอกาสไปร่วมงานสังคม เช่น งานบวช งานแต่งงาน ของญาติมิตร เพื่อนฝูงบ้าง ตามความเหมาะสม	4.15	0.58	ดี
ท่านมีโอกาสแสวงหาความรู้ เพิ่มพูนวิทยฐานะ เช่น เรียน กศน. หรือเรียนระดับอื่นๆ	3.58	0.84	ดี
รวม	4.07	0.35	ดี

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.35 และมีความคิดเห็นด้านด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับดี ได้แก่ ความรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนประจำที่งานได้รับ ความรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) ในแต่ละปี มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 3.92 3.79 และ 3.64 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี และการที่หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณ และจำนวนของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.71 และ 4.57 ตามลำดับ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย อยู่ในระดับดี ได้แก่ สถานที่ทำงานมีการป้องกันรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด สถานที่ทำงานมีการนำระบบ 5 ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) มาใช้ และสภาพแวดล้อมการทำงานปราศจากเสียงและกลิ่นมารบกวน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 3.73 และ 3.53 ตามลำดับ

ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ในภาพรวมอยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า สมาชิกทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสก้าวหน้าอย่างทัดเทียมกันตามความสามารถในการทำงานของแต่ละคนเท่ากันกับการยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองจะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการที่ในหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.46 4.46 และ 4.43 ตามลำดับ และด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับดี ได้แก่ การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การอบรม การสัมมนา และเกณฑ์ในการประเมินผลงาน ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ 4.04 ตามลำดับ

ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ความรู้สึกว่าได้ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ การที่บริษัท มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ และการที่ผู้บังคับบัญชา จะขอความคิดเห็นจากพนักงานในงานที่พนักงานรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.70 4.61 และ 4.42 ตามลำดับ และด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี ได้แก่ ในหน่วยงาน มักจะมีงานเลี้ยงสังสรรค์กันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ และบริษัทมัก สอบถามความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขสภาพการทำงานให้ดีขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 และ 4.14 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อ จะพบว่า ตารางการทำงานเหมาะสมกับท่าน อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.60 และมีความ คิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี ได้แก่ การมีโอกาสไปร่วมงานสังคม เช่น งานบวช งานแต่งงานของญาติมิตร เพื่อนฝูงบ้าง ตามความเหมาะสม การมีเวลาพักผ่อนอย่าง เพียงพอ การที่สามารถแบ่งเวลาของตนเองให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม และพนักงานมีโอกาสแสวงหาความรู้ เพิ่มพูนวิทยฐานะ เช่น เรียน กศน. หรือเรียนระดับ อื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.06 3.96 และ 3.58 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์เกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ได้แก่ ด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน ด้านที่ทำงานของพนักงาน มีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานหรือไม่ ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน โดยแจกแจงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	\bar{X}	S.D.	ระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน	3.58	0.89	พอใจ
ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	3.79	0.87	พอใจ
ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	3.98	1.04	พอใจ
ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	4.30	0.46	พอใจมาก

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน อยู่ในระดับพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 และมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน ด้านที่ทำงาน มีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 3.79 และ 3.58 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแนวโน้มในการทำงาน
จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป (ทำต่อไปแน่นอน --- ไม่ทำต่อไปแน่นอน)	4.30	0.82	ทำต่อไปแน่นอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป พบว่าพนักงานจะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปแน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแนวโน้มในการแนะนำให้เพื่อนทำงาน
การแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ (แนะนำแน่นอน --- ไม่แนะนำแน่นอน)	4.30	0.82	แนะนำอย่างแน่นอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป พบว่าพนักงานจะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้อย่างแน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานเอกชนที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันได้ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันได้ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันได้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variance not assumed

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's			เพศ	t-test for Equality of Means					
	Test of Equality of Variance	F	Sig.		n	\bar{X}	S.D.	t	df	P
1. ความเป็นอยู่ ในสถานที่ทำงาน	Equal variances assumed	27.85**	0.000	ชาย	122	3.39	0.776			
	Equal variances not assumed			หญิง	131	3.76	0.959	-3.457**	246.255	0.001
2. ที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลาย ในการทำงาน	Equal variances assumed	0.565	0.453	ชาย	122	3.63	0.815	-2.780**	251	0.006
	Equal variances not assumed			หญิง	131	3.93	0.896			
3. แรงกระตุ้นในการทำงาน	Equal variances assumed	0.495	0.482	ชาย	122	3.90	1.016	-1.226	251	0.222
	Equal variances not assumed			หญิง	131	4.06	1.051			
4. สุขภาพจิตโดยรวม ที่มีต่อการ ทำงาน	Equal variances assumed	0.380	0.538	ชาย	122	4.30	0.458	-.308	251	0.758
	Equal variances not assumed			หญิง	131	4.31	0.465			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.453 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.482 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.538 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือพนักงานเพศชาย มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน น้อยกว่าพนักงานเพศหญิง

2. ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน แตกต่างกันอย่างสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือพนักงานเพศชาย มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านที่ทำงาน มีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานเพศหญิง

3. ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.222 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.758 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันได้ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ผู้ใช้บริการที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ใช้บริการที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันได้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene test

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน	3.366*	3	249	0.019
2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	2.858*	3	249	0.038
3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	3.196*	3	249	0.024
4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	1.987	3	249	0.117

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบ Levene test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.117 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่		Statistic(a)	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน	Brown-Forsythe	0.397	3	145.252	0.799
2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	Brown-Forsythe	2.133	3	148.219	0.099
3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	Brown-Forsythe	4.398**	3	147.010	0.005

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 ผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.799 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.099 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานด้านด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลาย

ในการทำงาน ที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่าระดับอายุคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

อายุของพนักงาน	Mean	20-24 ปี	25-29 ปี	30-34 ปี	35 ปีขึ้นไป
		3.52	4.00	4.34	3.92
20-24 ปี	3.52	-	-0.484 (.076)	-0.825** (.002)	-0.401 (.419)
25-29 ปี	4.00		-	-0.341 (.260)	0.083 (.998)
30-34 ปี	4.34			-	0.425 (.283)
35 ปีขึ้นไป	3.92				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 เมื่อเปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานพนักงาน จำแนกตามอายุพบว่า

1. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 24 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 34 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 34 ปี มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกอายุ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 24 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 34 ปี มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานพนักงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 24 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.825
2. สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 13 แสดงความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4. สุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	Between Groups	0.431	3	0.144	0.673	0.570
	Within Groups	53.135	249	0.213		
	Total	53.565	252			

จากตาราง 13 ผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.570 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ผู้ใช้บริการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ใช้บริการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene test

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน	8.628**	2	250	0.000
2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	2.006	2	250	0.137
3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	8.179**	2	250	0.000
4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	1.030	2	250	0.358

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบ Levene's Test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

2. ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.137 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4. ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.358 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่		Statistic(a)	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน	Brown-Forsythe	1.872	2	180.038	0.157
3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	Brown-Forsythe	8.658**	2	179.838	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.157 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบวาระดับการศึกษา คู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

ระดับการศึกษา ของพนักงาน	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.43	4.11	4.06
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.43	-	-0.684** (.000)	-0.629** (.002)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.11		-	.055 (.976)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.06			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 เมื่อเปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.684

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.629

3. สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 17 แสดงความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	Between Groups	7.034	2	3.517	4.793**	0.009
	Within Groups	183.440	250	0.734		
	Total	190.474	252			
4. สุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	Between Groups	0.094	2	0.047	0.221	0.802
	Within Groups	53.471	250	0.214		
	Total	53.565	252			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.802 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเพื่อให้ทราบว่าจะระดับระดับการศึกษาคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบราย
คู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ระดับการศึกษา ของ พนักงาน	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.43	-	-0.466** (.002)	-.354* (.036)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.89		-	.112 (.375)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.78			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า
ปริญญาตรี มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับ
การศึกษاپริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่ง
หนึ่ง ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน โดยจำแนกระดับการศึกษา แตกต่างเป็น
รายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
กล่าวคือพนักงานที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของ
พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มากกว่า
พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.466

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า
ปริญญาตรี มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับ
การศึกษาสีสูงกว่าปริญญาตรี มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ใน
ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน โดยจำแนกระดับการศึกษา แตกต่างเป็นรายคู่กับ
พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ
พนักงานที่มีระดับการศึกษาสีสูงกว่าปริญญาตรี มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.354

3. สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ผู้ใช้บริการที่มีอายุงานต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ใช้บริการที่มีอายุงานต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene test

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน	11.1488**	2	250	0.000
2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	2.993	2	250	0.052
3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	13.030**	2	250	0.000
4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	6.052**	2	250	0.003

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงาน โดยใช้การทดสอบ Levene test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

2. ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.052 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

3. ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4. ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดงผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่		Statistic(a)	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน	Brown-Forsythe	2.639	2	109.643	0.076
3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	Brown-Forsythe	14.564**	2	110.499	0.000
4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	Brown-Forsythe	1.270	2	104.288	0.285

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่มีอายุงาน ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน ที่มีอายุงาน ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.285 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ที่มีอายุงาน ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเพื่อให้ทราบว่ายูงาน คู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

อายุงานของพนักงาน	Mean	น้อยกว่า 1 ปี	3 ปี	4 ปีขึ้นไป
		3.36	4.26	4.11
น้อยกว่า 1 ปี	3.36	-	-0.897** (.000)	-0.753** (.002)
3 ปี	4.26		-	.144 (.819)
4 ปีขึ้นไป	4.11			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 เมื่อเปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงานพบว่า

1. พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกอายุงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.897

2. พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 4 ปี ขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4 ปี ขึ้นไป มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกอายุงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือพนักงานที่มีอายุงาน 4 ปี ขึ้นไป มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.753

3. สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	Between Groups	11.340	2	5.670	7.913**	0.000
	Within Groups	179.134	250	0.717		
	Total	190.474	252			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่าอายุงานคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบ ต่อไปด้วยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี
Least Significant Difference (LSD)

อายุงานของพนักงาน	Mean	น้อยกว่า 1 ปี	3 ปี	4 ปีขึ้นไป
		3.36	3.89	3.89
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.36	-	-0.526** (.005)	-0.533** (.000)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.89		-	-0.007 (.964)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.89			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 เมื่อเปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี มีค่า Probability (p)
เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี มีความพอใจในชีวิตความ
เป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน โดย
จำแนกอายุงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 กล่าวคือพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน
บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ
งานน้อยกว่า 1 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.526

2. พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 4 ปี ขึ้นไป มีค่า Probability
(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4 ปี ขึ้นไป มีความพอใจใน
ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการ
ทำงาน โดยจำแนกอายุงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือพนักงานที่มีอายุงาน 4 ปี ขึ้นไป มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของ
พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มากกว่า
พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.533

3. สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene test

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน	4.941*	1	251	0.027
2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	1.546	1	251	0.215
3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	1.042	1	251	0.308
4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	1.364	1	251	0.244

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบ Levene's Test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.215 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.308 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.244 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 25 แสดงผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน
 แห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	Statistic(a)	df1	df2	Sig.	
1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน	Brown-Forsythe	0.739	1	47.795	0.394

จากตาราง 25 ผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.394 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	Between Groups	0.476	1	0.476	0.629	0.429
	Within Groups	189.998	251	0.757		
	Total	190.474	252			
3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	Between Groups	0.677	1	0.677	0.631	0.428
	Within Groups	269.260	251	1.073		
	Total	269.937	252			
4. สุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	Between Groups	0.062	1	0.062	0.290	0.591
	Within Groups	53.503	251	0.213		
	Total	53.565	252			

จากตาราง 26 ผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.429 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.428 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.591 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ผู้ใช้บริการที่มีรายได้ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ใช้บริการที่มีรายได้ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene test

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน	3.612*	3	249	0.014
2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	1.801	3	249	0.148
3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	1.974	3	249	0.118
4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	1.518	3	249	0.210

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ โดยใช้การทดสอบ Levene test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.148 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.118 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.210 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ให้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 28 แสดงผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่		Statistic(a)	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน	Brown-Forsythe	0.577	3	137.224	0.631

จากตาราง 28 ผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.631 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่มีรายได้ ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 แสดงความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ F-test

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	Between Groups	2.584	3	0.861	1.142	0.333
	Within Groups	187.890	249	0.755		
	Total	190.474	252			
3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	Between Groups	8.733	3	2.911	2.775*	0.042
	Within Groups	261.204	249	1.049		
	Total	269.937	252			
4. สุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	Between Groups	0.296	3	0.099	0.461	0.709
	Within Groups	53.269	249	0.214		
	Total	53.565	252			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.333 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.709 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเพื่อให้ทราบว่ารายได้คู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

รายได้ของพนักงาน	Mean	ต่ำกว่า 10000 บ. 3.56	10000 – 20000 4.03	20001 – 30000 4.26	30001 – 40000 3.92
ต่ำกว่า 10,000 บ.	3.56	-	-4.64* (.021)	-6.95** (.006)	-3.54 (.156)
10,000 – 20,000 บ.	4.03		-	-2.30 (.232)	.110 (.563)
20,001 – 30,000 บ.	4.26			-	.340 (.163)
30,001 – 40,000 บ.	3.92				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 เมื่อเปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บ. กับพนักงานที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บ. มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บ. มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกรายได้ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บ. มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บ. โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.464

2. พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บ. กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บ. มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บ. มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกรายได้ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บ. มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บ. โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.695

3. สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.007	.911	ไม่สัมพันธ์กัน	-
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	.091	.150	ไม่สัมพันธ์กัน	
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	-.171**	.006	ตรงข้ามกัน	ต่ำมาก
ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	-.349**	.000	ตรงข้ามกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.313**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	.202**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.202 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจะมากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.911 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.150 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.171 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจะลดลง ในระดับต่ำมาก เนื่องจากถึงแม้ว่าพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แต่ไม่จำเป็นเสมอไปที่จะต้องมีความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานมากขึ้นด้วยเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อาจจะทำให้พนักงานบริษัทเอกชน รู้สึกว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านสถานที่ทำงานไม่ค่อยน่าอยู่เท่าใดนัก เนื่องจากหากพนักงานมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะไปทำงานในสถานที่ทำงานหรือหน่วยงานอื่นที่สามารถให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าหรือสูงกว่าที่ได้รับในบริษัทปัจจุบันนั้นพนักงานดังกล่าวสามารถมีทางเลือกที่จะไปทำงานกับบริษัทอื่นมากกว่าบริษัทปัจจุบันนี้ก็ไม่ได้

4. ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.349 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจะลดลง ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากถึงแม้ว่าพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น จะมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แต่ไม่จำเป็นเสมอไปที่จะต้องมีความเป็นอยู่ใน

สถานที่ทำงานมากขึ้นด้วยเพราะ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อาจจะทำให้พนักงานบริษัทเอกชน คิดว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานไม่ค่อยน่าอยู่ เนื่องจากพนักงานมีความกดดันหรือเกิดความเครียดที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่จะได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้ก้าวไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งในขณะเดียวกันเพื่อนร่วมงานที่ยังทำงานอยู่ในตำแหน่งเดิมและจะต้องเป็นผู้ได้บังคับบัญชาในเวลาต่อมาอาจจะเกิดความรู้สึกอึดอัดหรือไม่ยอมรับในการตัดสินใจดังกล่าวของทางบริษัท และอาจจะเป็นสาเหตุให้สถานที่ทำงานมีความน่าอยู่น้อยลงนั่นเอง

5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.313 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจะมากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความ

พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.415**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	.404**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	-.343**	.000	ตรงข้ามกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	-.417**	.000	ตรงข้ามกัน	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.540**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	.453**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.453 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะมี

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.415 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานจะมากขึ้น ในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.404 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานจะมากขึ้น ในระดับปานกลาง

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.343 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานจะลดลง ในระดับปานกลาง เนื่องจากถึงแม้ว่าพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถมากขึ้น จะมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แต่ไม่จำเป็นเสมอไปที่จะต้องมีความที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานมากขึ้นด้วยเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาส

ความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อาจจะทำให้พนักงานบริษัทเอกชน คิดว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานไม่ค่อยจะผ่อนคลายนัก เนื่องจากพนักงานต้องคอยกระตุ้นตนเองให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้รับโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานจนเกิดความรู้สึกกดดันหรือเกิดความเครียดทุกครั้งที่ต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดระหว่างการปฏิบัติหน้าที่และเพื่อให้ได้รับการยอมรับหรือผลงานเป็นที่พอใจต่อผู้บังคับบัญชา ทำให้รู้สึกว่าที่ทำงานไม่มีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานเท่าที่ควรเนื่องจากต้องแข่งขันกับตัวเองและเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา

4. ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.417 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานจะลดลง ในระดับปานกลาง เนื่องจากถึงแม้ว่าพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้นจะมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แต่ไม่จำเป็นเสมอไปที่จะต้องมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานมากขึ้นด้วยเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อาจจะทำให้พนักงานบริษัทเอกชน คิดว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ไม่ผ่อนคลายนัก เนื่องจากพนักงานมีความกดดันหรือเกิดความเครียดที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งในขณะเดียวกันเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับในตัว of พนักงานอาจจะมีความคาดหวังให้พนักงานดังกล่าวให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ ซึ่งอาจจะส่งผลให้เป็นสาเหตุที่ทำให้ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ไม่ผ่อนคลายเท่าที่ควรนั่นเอง

5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.540 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง

สองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานจะมากขึ้น ในระดับปานกลาง

ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.687**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	.589**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	-.447**	.000	ตรงข้ามกัน	ปานกลาง
ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	-.402**	.000	ตรงข้ามกัน	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.591**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	.622**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.622 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน มากขึ้นในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.687 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมี

ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานจะมากขึ้น ในระดับค่อนข้างสูง

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.589 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานจะมากขึ้น ในระดับปานกลาง

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.447 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานจะลดลงในระดับปานกลางเนื่องจากถึงแม้ว่าพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แต่ไม่จำเป็นเสมอไปที่จะต้องมีความแรงกระตุ้นในการทำงานมากขึ้นด้วยเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อาจจะทำให้พนักงานบริษัทเอกชน คิดว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานเพียงพอต่อความต้องการในการทำงานแล้ว เนื่องจากพนักงานอาจรู้สึกอ่อนล้าในการที่ต้องคอยกระตุ้นตนเองให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้รับโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานจนเมื่อได้รับตำแหน่งที่ตนเองต้องการหรือตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ทำให้รู้สึกว่าการกระตุ้นในการทำงานควรจะลดลงเนื่องจากต้องการพักผ่อนหรือลดความเครียดในการทำงานให้กับตัวเองนั่นเอง

4. ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.402 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานจะลดลง ในระดับปานกลาง เนื่องจากถึงแม้ว่าพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แต่ไม่จำเป็นเสมอไปที่จะต้องมีด้านแรงกระตุ้นในการทำงานมากขึ้นด้วยเพราะ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อาจจะทำให้พนักงานบริษัทเอกชน คิดว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานควรลดระดับลง เนื่องจากพนักงานอาจจะไม่มีความต้องการพัฒนาตนเองให้เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ไม่ต้องการจะได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้ก้าวไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งในขณะเดียวกันเพื่อนร่วมงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเดียวกันพนักงานก็ไม่ได้มองว่าเป็นเพื่อนร่วมงานในลักษณะของคุณแข่ง จึงอาจจะเป็นสาเหตุให้ระดับแรงกระตุ้นในการทำงานลดลงนั่นเอง

5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.591 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานจะมากขึ้น ในระดับปานกลาง

ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.531**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	.235**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	-.702**	.000	ตรงข้ามกัน	ค่อนข้างสูง
ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	-.487**	.000	ตรงข้ามกัน	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.059	.349	ไม่สัมพันธ์กัน	-
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	.275**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.275 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานจะมากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.531 แสดงว่า ตัวแปร

ทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานจะมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.235 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานจะมากขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.702 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานจะลดลง ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากถึงแม้ว่าพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แต่ก็ไม่จำเป็นเสมอไปที่จะต้องมีความสัมพันธ์ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อาจจะทำให้พนักงานบริษัทเอกชน คิดว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานลดลง เนื่องจากพนักงานจะเกิดความกังวลที่จะต้องคอยกระตุ้นตนเองให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้รับโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานจนเกิดความรู้สึกกดดันหรือเกิดความเครียดสะสมอยู่เป็นประจำ ทำให้รู้สึกว่าสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานไม่ดีนัก เนื่องจากต้องแข่งขันกับตัวเองและเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา นั่นเอง

4. ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.487 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานจะลดลง ในระดับปานกลาง เนื่องจากถึงแม้ว่าพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แต่ไม่จำเป็นเสมอไปที่จะต้องมีความสัมพันธ์โดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานมากขึ้นด้วยเพราะ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อาจจะทำให้พนักงานบริษัทเอกชน เกิดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานลดลง เนื่องจากหากพนักงานมีความต้องการทำให้ตนเองเป็นที่ยอมรับต่อเพื่อนร่วมงาน ในการยอมรับเรื่องของคุณภาพความสามารถที่มีอยู่ หรือในกรณีที่ต้องการจะได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้ก้าวไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น พนักงานอาจจะมองว่าเป็นการสร้างความกดดันจนเกิดเป็นความกังวลต่อจิตใจและคิดแข่งขันทำผลงานกับเพื่อนร่วมงานซึ่งอาจส่งผลให้ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานไม่ดีนั่นเอง

5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.911 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิต

โดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป

H_0 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป

H_1 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน	.469**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	.786**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง
ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน	.900**	.000	เดียวกัน	สูงมาก
ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	.338**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม	.624**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.624 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือถ้าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะมีแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.469 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปจะมากขึ้น ในระดับปานกลาง

2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.786 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปจะมากขึ้น ในระดับค่อนข้างสูง

3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.900 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานมากขึ้น

ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปจะมากขึ้น ในระดับสูงมาก

4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.338 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปจะมากขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้

H_0 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้

H_1 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความเป็นอยู่
 ในสถานที่ทำงาน ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน
 ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการ
 ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน	.469**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	.786**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง
ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน	.900**	.000	เดียวกัน	สูงมาก
ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	.338**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม	.624**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.624 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานโดยรวมมากขึ้น แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้จะมากขึ้นในระดับค่อนข้างสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.469 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้จะมากขึ้น ในระดับปานกลาง

2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.789 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้จะมากขึ้น ในระดับค่อนข้างสูง

3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.900 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้จะมากขึ้น ในระดับสูงมาก

4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.338 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้จะมากขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 37 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. พนักงานเอกชนที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และ รายได้ แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน		
1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน		
1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน		
1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown - Forsythe
2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown - Forsythe
4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน		
1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown - Forsythe
2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown - Forsythe
4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 37 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p>1.4 พนักงานที่มีอายุงาน ต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน</p> <p>1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน</p> <p>2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน</p> <p>3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน</p> <p>4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน</p>	<p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p>	<p>Brown - Forsythe</p> <p>F-test</p> <p>Brown - Forsythe</p> <p>Brown - Forsythe</p>
<p>1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน</p> <p>1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน</p> <p>2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน</p> <p>3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน</p> <p>4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน</p>	<p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p>	<p>Brown - Forsythe</p> <p>F-test</p> <p>F-test</p> <p>F-test</p>
<p>1.6 พนักงานที่มีรายได้ ต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน</p> <p>1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน</p> <p>2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน</p> <p>3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน</p> <p>4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน</p>	<p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p>	<p>Brown - Forsythe</p> <p>F-test</p> <p>F-test</p> <p>F-test</p>

ตาราง 37 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมี ความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนา ความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มี ความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง		
2.1 ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.2 ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.3 ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.4 ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง		
3.1 พนักงานจะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.2 พนักงานจะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับ บริษัทนี้	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน
3. เพื่อศึกษาถึงความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานเอกชนที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ เป็น พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 540 คน (ที่มา: ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งปี 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานและหัวหน้างาน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 540 คน ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ เท่ากับ 230 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง อีก 23 ตัวอย่าง หรือ 10 % ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจึงเท่ากับ 253 ตัวอย่าง

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Probability Sampling) 2 ขั้นตอนดังนี้ คือ การสุ่มตัวอย่างเป็นชั้น ภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของหน่วยงาน และตำแหน่งงาน การสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) จนกว่าจะครบจำนวน 253 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close end Question) ให้เลือกตอบ เป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด มีจำนวน 2 ข้อ และแบบสอบถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด มีจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ โดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า (Likert Scale) จำนวน 25 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนา

ความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีทั้งหมด 4 ข้อ การสร้างแบบสอบถามเป็นแบบให้คะแนนเป็นสเกล (Scale) ชนิด Semantic Differential Scales โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งคำถามที่พนักงานต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด/ต่ำสุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป มี 2 ข้อ การสร้างแบบสอบถามเป็นแบบให้คะแนนเป็นสเกล (Scale) ชนิด Semantic Differential Scales โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งคำถามที่พนักงานต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด/ต่ำสุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.80 มีอายุระหว่าง 25 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 56.10 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 66.40 มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 66.40 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.35 ความรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนประจำที่ท่านได้รับ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93 ความรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน ผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) ในแต่ละปี อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ในภาพรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.71 การที่หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณ และจำนวนของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.57 สถานที่ทำงานมีการป้องกันรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 สถานที่ทำงานมีการนำระบบ 5 ส (สะอาด สะดวก สะสาง สุขลักษณะ สร้างนิสัย) มาใช้ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 และสภาพแวดล้อมการทำงาน ปราศจากเสียงและกลิ่นมารบกวน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 ตามลำดับ

ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ในภาพรวม อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า สมาชิกทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสนำหน้าอย่างทัดเทียมกันตามความสามารถในการทำงานของแต่ละคน อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.46 การยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองจะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.46 การที่ในหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.43 การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การอบรม การสัมมนา อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 และเกณฑ์ในการประเมินผลงาน ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 ตามลำดับ

ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ความรู้สึกว่าได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.70 การที่บริษัทมีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.61 การที่ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นจากพนักงานในงานที่พนักงานรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.42 ในหน่วยงาน มักจะมีงานเลี้ยงสังสรรค์กันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 และบริษัทมักสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขสภาพการทำงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ตารางการทำงานเหมาะสมกับท่าน อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.60 การมีโอกาสไปร่วมงานสังคม เช่น งานบวช งานแต่งงานของญาติมิตร เพื่อนฝูงบ้าง ตามความเหมาะสม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 การมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 การที่สามารถแบ่งเวลาของตนเองให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 และพนักงานมีโอกาสแสวงหาความรู้ เพิ่มพูนวิทยฐานะ เช่น เรียน กศน. หรือเรียนระดับอื่นๆ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง สรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน อยู่ในระดับพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30

ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98

ด้านที่ทำงาน มีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน อยู่ในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79

ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป สรุปได้ดังนี้

พนักงานจะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปแน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30

พนักงานจะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้อย่างแน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จากการศึกษพบว่า

1. เพศที่ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. เพศที่ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. เพศที่ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า

1. รายได้ที่ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. รายได้ที่ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านการทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. รายได้ที่ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. รายได้ที่ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานข้อที่ 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน จากการศึกษาพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการ

ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.202 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.911 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.150 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.171 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจะลดลง ในระดับต่ำมาก

4. ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.349 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศ

ทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจะลดลง ในระดับค่อนข้างต่ำ

5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.313 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.453 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.415 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมี

ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานจะเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.404 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานจะเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.343 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานจะลดลง ในระดับปานกลาง

4. ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.417 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานจะลดลง ในระดับปานกลาง

5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.540 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานจะเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.622 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.687 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น ในระดับค่อนข้างสูง

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.589 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.447 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานจะลดลง ในระดับปานกลาง

4. ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.402 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานจะลดลง ในระดับปานกลาง

5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.591 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน จากการศึกษาพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.275 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานจะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.531 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานจะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของ

พนักงานที่มีต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.235 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานจะเพิ่มขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.702 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานจะลดลง ในระดับค่อนข้างสูง

4. ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.487 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากขึ้น ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานจะลดลง ในระดับปานกลาง

5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.911 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป จากการศึกษาพบว่า

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.624 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือถ้าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะมีแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.469 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปจะเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.786 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้ม

พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปจะเพิ่มขึ้น ในระดับค่อนข้างสูง

3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.900 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปจะเพิ่มขึ้น ในระดับสูงมาก

4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.338 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปจะเพิ่มขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ จากการศึกษาพบว่า

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.624 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทาง

เดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือถ้าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานโดยรวมมากขึ้น แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.469 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้จะเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

2. ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.789 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้จะเพิ่มขึ้น ในระดับค่อนข้างสูง

3. ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.900 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้จะเพิ่มขึ้น ในระดับสูงมาก

4. ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.338 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้จะเพิ่มขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 – 29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับดี กล่าวคือ มีความคิดเห็น เรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับดีอย่างมาก ส่วนด้านความรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนประจำที่ได้รับ ความรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน ผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) ในแต่ละปี มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารระดับสูงได้เห็นถึงความสำคัญของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เนื่องจากพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เป็นกลุ่มทรัพยากรบุคคลหลักของบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ จะประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้นำทางด้านธุรกิจการ

ให้บริการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนได้นั้น ต้องมีคุณภาพการให้บริการที่ดีที่สุด ซึ่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ ทั้งนี้ บริษัทฯ ต้องอาศัยความสามารถทางด้านการให้บริการอย่างดีเยี่ยมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จึงได้ลงทุนจัดซื้อและจัดหาเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยมาใช้ รวมทั้งการส่งเสริมการฝึกอบรม อบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ก็ยังมีความคาดหวังที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่ทำงานอยู่ในธุรกิจการให้บริการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนในองค์กรอื่น ที่เป็นธุรกิจประเภทเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ นฤตล มีเพียร (2541: 128) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพรพรชัย อาศาเสนีย์. (2546). ที่ศึกษาการทำงานของวิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของวิศวกรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า การพิจารณาอัตราการขึ้นเงินเดือน ผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) ในแต่ละปี มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น ที่ประกอบธุรกิจเดียวกัน ซึ่งช่วยให้ฐานะความเป็นอยู่ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ดีขึ้น จากเงินเดือนที่ได้รับของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับและลักษณะงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมในแต่ละปีอีกด้วย

ทั้งนี้ การที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับดี อาจเป็นเพราะว่า บริษัทฯ มีนโยบายการบริหารค่าจ้างเงินเดือนที่เน้นโครงสร้างในระดับแข่งขันกับราคาเงินเดือนตลาด (Competition) ในระดับสูง เมื่อมีการสำรวจค่าจ้างของตลาด (Salary Survey) ก็มาปรับโครงสร้างเงินเดือนภายใน โดยรักษาระดับสูงของตลาด และใช้ระบบการประเมินผลตามผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) มีได้เน้นการจ่ายเงินเดือนที่สูงกว่าเงินเดือนตลาด (Leading) แต่จะมุ่งเน้นที่การให้ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) ในเกณฑ์ที่สูงกว่าโบนัสตลาด ตามการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นรางวัลเพื่อผลักดันให้พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มุ่งเน้นที่การปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

ด้วยเหตุนี้ เมื่อพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ นำอัตราค่าตอบแทนมาเปรียบเทียบกับเพื่อนที่ลาออกไปทำงานที่อื่น หรือพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัทอื่นที่ทำงานลักษณะเดียวกัน หรือบริษัทจัดหางาน (Recruitment Agency) มาเสนอค่าตอบแทนในอัตราที่อยู่ในท้องตลาด ทำให้พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เห็นว่า ค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูง

2.2 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย อยู่ในระดับดี กล่าวคือ มีความคิดเห็น เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี และการที่หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณ และจำนวนของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีอย่างมาก ส่วนด้านสถานที่ทำงานมีการป้องกันรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด สถานที่ทำงานมีการนำระบบ 5 ส (สะอาด สะดวก สะสาง สุขลักษณะ สร้างนิสัย) มาใช้ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ปราศจากเสียงและกลิ่นมารบกวน อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พรหมศิริ อาสาเสนีย์. (2546). ที่ศึกษาการทำงานของวิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ของวิศวกรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้ตระหนักถึงการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการแก่ผู้โดยสารและผู้รับเหมาตลอดเวลา (24 ชั่วโมง) จึงได้จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี และการที่หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณ และจำนวนของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสถานที่ทำงานมีการป้องกันรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด สถานที่ทำงานมีการนำระบบ 5 ส (สะอาด สะดวก สะสาง สุขลักษณะ สร้างนิสัย) มาใช้ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ปราศจากเสียงและกลิ่นมารบกวน ซึ่งสอดคล้องกับ กิลเมอร์ (Gilmore. 1973: 380-384) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สมรรถภาพในการทำงานของผู้บริหารเป็น สิ่งจูงใจในการทำงานที่สำคัญ โดยเน้นเรื่องการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องน้ำ สถานที่พักผ่อน ตลอดจนถึงชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกในการสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกของหน่วยงานและองค์กร และความมั่นคงขององค์กร เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงานด้วย ทั้งนี้ผลการวิจัยของ ต้นติมา รัตนลาโภ (2545: 75) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของวิศวกรระดับปฏิบัติการของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) (สำนักงานใหญ่) พบว่า วิศวกรยังคงต้องการให้บริษัทฯ เพิ่มอุปกรณ์สำนักงานบางอย่าง จัดหน่วยงานที่มีลักษณะงานคล้ายกันและเกี่ยวข้องกันอยู่ในอาคารเดียวกัน เพื่อความสะดวกในการติดต่อ ประสานงาน รวมทั้งยังต้องการพื้นที่ในการทำงานที่กว้างขึ้นและเป็นสัดส่วนมากขึ้น เนื่องจากวิศวกรมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ต้องใช้ในการทำงานเป็นจำนวนมาก หลังจากทำงานเสร็จสิ้นในแต่ละวันแล้ว วิศวกรยังต้องการสถานที่พักผ่อน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย หรือสวนสาธารณะที่ใกล้กันกับสถานที่ทำงาน

2.3 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับดีอย่างมาก กล่าวคือ มีความคิดเห็น เรื่องสมาชิกทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสก้าวหน้าอย่างทัดเทียมกันตามความสามารถในการทำงานของแต่ละคน การยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองจะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่ในหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ อยู่ในระดับดีอย่างมาก ส่วนด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การอบรม การสัมมนา และเกณฑ์ในการประเมินผลงาน ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พระพรสิริ อาสาเสนีย์. (2546). ที่ศึกษาการทำงานของวิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถของวิศวกรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีความคิดเห็น เรื่องสมาชิกทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสก้าวหน้าอย่างทัดเทียมกันตามความสามารถในการทำงานของแต่ละคน การยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองจะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่ในหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ รวมทั้งการที่ผู้บริหารระดับสูงเห็นว่า การทำงานของพนักงานที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของโลก ขณะที่ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการทำงานก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็วขึ้น ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของหน่วยงานการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถทางด้านเทคนิคภายในสายงานการให้บริการโดยตรง ทั้งนี้ พนักงานเองก็สามารถเสนอหลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงานได้ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ สำหรับกระบวนการในการทำงานของสายงานปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการทำงานแบบกระบวนการ (Process Organization) หมายถึงการที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่ทำงานในกระบวนการนั้นๆ สามารถสร้าง ปรับปรุง และแก้ไขกระบวนการทำงานของตนเองและทีมงานได้เอง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และทีมสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้โดยใช้กระบวนการทำงานนั้น ทั้งนี้ จากการพิจารณารายชื่อ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ยอมรับว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยอมรับว่าเมื่อได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แล้ว พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ รู้สึกว่าสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542: 145) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหาร

สินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่า พนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ จากผลการวิจัยของ ตันติมา รัตนลาภ (2545: 65) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) (สำนักงานใหญ่) พบว่า วิศวกรยังเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานน้อยและช้า รวมทั้งยังเห็นว่า โอกาสก้าวหน้าขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ขาดความชัดเจนและความเสมอภาคในการประเมินผลงานที่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า วิศวกรยังไม่เข้าใจถึงความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Path) ที่บริษัทฯ กำหนดไว้ ทางด้านการพัฒนาความสามารถของวิศวกร เห็นว่าควรให้โอกาสในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม

2.4 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดีอย่างมาก กล่าวคือ มีความคิดเห็น เรื่องความรู้สึกว่าได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ การที่บริษัทมีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ การที่ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นจากพนักงานในงานที่พนักงานรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีอย่างมาก ส่วนด้าน ในหน่วยงาน มักจะมีงานเลี้ยงสังสรรค์กันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ และบริษัทมักสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขสภาพการทำงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พรชสิทธิ์ อาสา เสนีย์. (2546). ที่ศึกษาการทำงานของวิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานของวิศวกรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีความรู้สึกที่ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ การที่บริษัทมีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ การที่ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นจากพนักงานในงานที่พนักงานรับผิดชอบ หรือมักจะมีงานเลี้ยงสังสรรค์กันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ และบริษัทมักสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่สายงานปฏิบัติการเป็นอย่างมาก เห็นได้จากการลงทุนอย่างสูงทางด้านเทคโนโลยีที่นำมาให้พนักงานใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรทางด้านปฏิบัติการให้บริการ ทั้งนี้ทางด้านการฝึกอบรม สัมมนา และดูงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีค่าใช้จ่ายที่สูงมาก อีกทั้ง ในกระบวนการทำงาน พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เป็นผู้มีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการสร้าง ปรับปรุง และแก้ไขกระบวนการทำงานด้วยตัวเอง รวมทั้งมีส่วนในการตัดสินใจที่จะแก้ปัญหาในงานที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่ได้อย่างเต็มที่

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสร้างและสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม ทำให้พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ รู้สึกว่า มักจะได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรับรู้ และยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ แต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 47) ที่กล่าวถึงทฤษฎีขั้นที่สี่ของมาสโลว์ ความต้องการความนับถือ (The Esteem Needs) ที่ว่า เมื่อคนไม่หิว ปลอดภัย และมีความรักใคร่ผูกพันกับคนอื่นแล้ว ย่อมจะนึกถึงสิ่งที่ละเอียดต่อไปอีกว่า ตนมีคุณสมบัติอะไรพอที่จะให้คนอื่นนับถือหรือเคารพตนเอง ตลอดจนให้คนอื่นยอมรับนับถือ ความต้องการนี้นำไปสู่การสร้างสมความสำเร็จ ความสามารถ ความเหมาะสม ความเชื่อมั่น ที่จะเผชิญกับโลกโดยอิสระตามลำพังให้แก่ตนเอง และให้เป็นที่ยอมรับสนใจ และได้รับความสำคัญจากคนอื่นไปพร้อมกัน

2.5 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี กล่าวคือ มีความคิดเห็น เรื่องตารางการทำงานเหมาะสมกับท่าน อยู่ในระดับดีอย่างมาก ส่วนด้านการมีโอกาสไปร่วมงานสังคม เช่น งานบวช งานแต่งงานของญาติมิตร เพื่อนฝูงบ้าง ตามความเหมาะสม การมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ การที่สามารถแบ่งเวลาของตนเองให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และพนักงานมีโอกาสแสวงหาความรู้ เพิ่มพูนวิทยฐานะ เช่น เรียน กศน. หรือเรียนระดับอื่นๆ อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พรพระสิริ อาสา เสนีย์. (2546). ที่ศึกษาการทำงานของวิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวของวิศวกรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าลักษณะการทำงานด้านปฏิบัติงานให้บริการเป็นงานที่มีตารางการทำงานเหมาะสมกับพนักงาน ด้านการมีโอกาสไปร่วมงานสังคม เช่น งานบวช งานแต่งงานของญาติมิตร เพื่อนฝูงบ้าง ตามความเหมาะสม การมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ การที่สามารถแบ่งเวลาของตนเองให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และพนักงานมีโอกาสแสวงหาความรู้ เพิ่มพูนวิทยฐานะ เช่น เรียน กศน. หรือเรียนระดับอื่นๆ ดังนั้นจึงทำให้พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สามารถนำลักษณะข้อนี้มาใช้ในการวางแผนชีวิต การดำเนินงาน การแบ่งเวลาให้กับการทำงานและครอบครัว ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีการทำงานได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วัลตัน (Walton. 1974: 12) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการทำงาน ดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน อยู่ในระดับพอใจมาก ด้านแรงกระตุ้น ในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับพอใจ ด้านที่ทำงาน มีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน อยู่ในระดับพอใจ ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ประภาศรี บุญญวัฒน์วณิชย์. (2549). ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟฟ้าใต้ ดิน บริษัท รถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมดี จะมี แนวโน้มความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มากขึ้นในระดับสูงและแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ สิริอร จำปาทอง (2548) กล่าวว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ประกอบด้วย 2 ประการ (ตามทฤษฎีของ Muchinsky. 2003: 334) คือ ความพอใจ (Pleasure) และการกระตุ้นเร้า นั่นคือ เมื่อ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานก็จะรู้สึกพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับ บริษัทต่อไป โดยพนักงานจะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปแน่นอนและพนักงานจะแนะนำเพื่อนของ พนักงานทำงานกับบริษัทนี้้อย่างแน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ประภาศรี บุญญวัฒน์ วณิชย์. (2549). ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพอใจใน ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟฟ้าใต้ดิน บริษัท รถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และงานวิจัยของ ปริญา ทองเจริญ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะจิตความพึงพอใจ และ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบที่มีผลต่อความปลอดภัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่องานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมที่มี ต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางอยู่ในทิศทางเดียวกัน และตรงกับแนวคิดของ เทพนม เมืองแมน (2529: 103) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นผลจากองค์ประกอบหลาย ประการ ทั้งองค์ประกอบภายนอกบุคคล ได้แก่ สิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบภายในบุคคล ได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย การรับรู้ ทักษะจิต ค่านิยม และสภาวะการจูงใจ ซึ่ง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานต่อไปกับ องค์การนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. กลุ่มพนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่เป็นเป้าหมายที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ เพศหญิง อายุระหว่าง 25 – 29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกลุ่มพนักงานเป้าหมายกลุ่มนี้ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้พนักงานเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน ทำให้มีระยะเวลาในการทำงานนานขึ้น และมีความต้องการในการเปลี่ยนงานน้อยลง และจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืนต่อไป

3. ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ ต่อด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถและด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารควรจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านดังกล่าวให้สอดคล้องกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างเร่งด่วน ในขณะเดียวกันด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกค่อนข้างต่ำ ผู้บริหารควรจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งจะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

4. ในด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ ต่อด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถและด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารควรจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านดังกล่าวให้สอดคล้องกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างเร่งด่วน ในขณะเดียวกันด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และด้าน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกปานกลาง ผู้บริหารควรจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้นไปอีกเช่นกัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มากยิ่งขึ้นไปอีก โดยจะทำให้พนักงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปอีก

5. ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ ต่อด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถและด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านดังกล่าวให้สอดคล้องกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างเร่งด่วน ในขณะเดียวกันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกปานกลาง ผู้บริหารควรจัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเช่นกัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มากยิ่งขึ้นไปอีก

6. ในด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ ต่อด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถและด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านดังกล่าวให้สอดคล้องกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างเร่งด่วน ในขณะเดียวกันด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกปานกลางและค่อนข้างต่ำ ตามลำดับ ผู้บริหารควรจัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเช่นกัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งจะทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปอีก รวมถึงมีระยะเวลาในการทำงานนานขึ้น และมีความต้องการในการเปลี่ยนงานน้อยลงนั่นเอง

7. ในด้านแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกปานกลางและค่อนข้างต่ำ ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน และด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ตามลำดับ ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านดังกล่าวให้สอดคล้องกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน และด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกค่อนข้างสูงและสูงมาก ตามลำดับ ผู้บริหารควรจัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทนี้และเพิ่มประสิทธิผลของ

องค์กร ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในด้านวัฒนธรรมองค์กรและจิตวิทยาสภาพแวดล้อม ทำให้การทำงานเป็นไปในทางบวก พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูงนั่นเอง

8. ในด้านแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกปานกลางและค่อนข้างต่ำ ในด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน และด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ตามลำดับ ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารควรจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านดังกล่าวให้สอดคล้องกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน และด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกค่อนข้างสูงและสูงมาก ตามลำดับ ผู้บริหารควรจัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ ต่อไปนั่นเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัท ที่ต้องการทราบ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง และตรงกับสภาพ ณ ปัจจุบันของบริษัท ให้มากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของพนักงานในหน่วยงานอื่นๆ หรือระหว่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการกับพนักงานอื่นๆ ในองค์กร เนื่องจากบริษัทฯ มิได้มีเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายปฏิบัติการเท่านั้น ดังนั้น บริษัทฯ ควรจะทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันจะทำให้เกิดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน ในหน่วยงานอื่นๆ ด้วยเช่นกัน ซึ่งจะทำให้บริษัทมีความก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการตามที่มุ่งหวังไว้

3. ควรเก็บข้อมูลโดยการสังเกตหรือสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สามารถนำมาวิเคราะห์เพิ่มเติมได้ รวมทั้งความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและเสริมสร้าง พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร หรือการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร (Learning Organization) เป็นต้น

5. ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรด้านระดับผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานที่อยู่ในบริษัท ในแต่ละหน่วยงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา ดิษะเจริญ. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในเขตอุตสาหกรรม*.
วิทยานิพนธ์. ศป.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์ทางสถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย*, กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน
ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์
บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
ถ่ายเอกสาร.
- กุลธนา ธนาพงศ์ธร. (2526). "การพัฒนาบุคคล," *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลหน่วยที่
5*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จันทนา ประสงค์ศิลปกุล. (2547). *แรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีของพนักงาน
ธนาคารกสิกรไทย สายงานระบบ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- ดิน ปรัชญ์พฤทธิ. (2530). "ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร," *เอกสารการ
สอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กรหน่วยที่ 1-6*. นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ตันติมา รัตนลาโภ (2545). *ความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรระดับปฏิบัติการ ของบริษัท แอด
วานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) (สำนักงานใหญ่)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท
บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- เทพนม เมืองแมน. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.

- นฤดล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530, มกราคม). "คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต," *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 26(1): 29-33.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, ตุลาคม). "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน," *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. 1(10): 5-12.
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). *กรณีศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการคุมประพฤติ*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- ประภาศรี บุญญวัฒน์วณิชย์. (2549) *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟฟ้ามหานครใต้ดิน บริษัท รถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- ปริญญา ทองเจริญ. (2547). *ทัศนคติความพึงพอใจ และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบที่มีผลต่อความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. Productivity World, 2 (มีนาคม-เมษายน): 24-25.
- พจนีย์ ใจจรรย์วราวัตร. (2545). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บเงินค่าผ่านทางพิเศษ การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- พรราชสีมา อาสาเสนีย์. (2546). *การศึกษาการทำงานของวิศวกร บริษัท แอดดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)* สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- พวงเพชร วัชรระอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2545). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: บริษัท รัตนธรรมาการพิมพ์ จำกัด
- มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง. (2541). *ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ชั้นบรรทัดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์. ศป.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2539). *เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์กร*. เอกสารอัดสำเนา.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2542). *สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1-8*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, มีนาคม). “ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้,”
ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ: 8: 0
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2533, มิถุนายน). “การบริหารเวลา,” *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 13(6): 37-38.
- วิไลพร เจริญพร. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ
การศึกษา: ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด*. วิทยานิพนธ์ รป.ม.
(การบริหารทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2549). *การวิจัยการตลาด ฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ :
บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล*. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- สรองสรณ์ ตีะปินตา. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*.
วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุจินดา ช่อนแก้ว. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวาราวดี*. วิทยานิพนธ์
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุทัศน์ มหาเทพ. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือบริษัท บีคี่ จำกัด* ปริญญาโท. กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพิณดา ติวานนท์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2531, พฤศจิกายน). "การปรับปรุงงาน ตอน คุณภาพชีวิตการทำงาน," *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. 2(11): 14-17.
- อนุสรฯ สรรพอุดม. (2547). *ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- Arnold, H.J. and Barnes, B.I. (1992). "Stress in Aviation Personnel," *Journal of Psychological studies*. 37(3): 1-6.
- Cascigo, W.F. (1992). *Manage Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Dalmonde, Y. and Takezawa, I. (1984). *Quality of Work Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Danial, F.C. (1988). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Dubrin, R. Champoux. (1981). *Administrative Science Quarterly*. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1995). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hackman, R.J. and Suttle, L.J. (1974). *Improving Life at Work; Behavior Science Approach to Organizational Change*. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing.
- Huse, E.F. and Cumming, T.G. (1985). *Organization Development Change*. Minnesota: West Publishing.

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

Mondy, W.R. and Noe, R.M. (1996). *Human Resource Management*. New York: Prentice-Hall.

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

Skrovan, D.J. (1983). *Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector*. Massachusetts: Addison-Wesley.

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

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

Zhan, L. (1992, April). "Quality of Work Life: Conceptual and Measurement Issues," *Journal of Advance Nursing*. 4(4): 795-800

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และ
แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความ
พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน และขอรับรอง
ว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ คำตอบในแบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด โดยผู้ศึกษา
จะนำผลของการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการศึกษาเชิงวิชาการ จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือ
จากทุกท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (Personal Information)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of life) คือ ค่าตอบแทนที่
เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนา
ความสามารถ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well – being)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับ
บริษัทต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (Personal Information)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง [] หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหมายถึงสุดลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. อายุ

[] 20 – 24 ปี

[] 25 - 29 ปี

[] 30 – 34 ปี

[] 35 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[] ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

[] สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงาน

[] น้อยกว่า 1 ปี

[] 1-2 ปี

[] 3 ปี

[] 4 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

[] พนักงานระดับปฏิบัติการ

[] หัวหน้างาน

[] อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

[] ต่ำกว่า 10,000 บาท

[] 10,000 – 20,000 บาท

[] 20,001 – 30,000 บาท

[] 30,001 – 40,000 บาท

[] มากกว่า 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of life)

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามต่อไปนี้แล้วพิจารณาเลือกตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดโดยทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงช่องเดียว ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of life) ของบริษัทนี้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
	ความยุติธรรมและความเพียงพอของค่าตอบแทนจากบริษัทนี้					
1	ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนประจำที่ท่านได้รับ					
2	ท่านรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) ในแต่ละปี					
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงาน และลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ของท่าน					
5	ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ					
	สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทนี้					
6	สถานที่ทำงานของท่านมีการนำระบบ 5 ส (สะอาด สะดวก สะสาง สุขลักษณะ สร้างนิสัย) มาใช้					
7	สภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน ปราศจากเสียงและกลิ่นมารบกวน					
8	สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด					
9	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณ และจำนวนของผู้ปฏิบัติงาน					
10	สภาพแวดล้อมการทำงาน และลักษณะงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of life) ของบริษัทนี้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
	โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถจากบริษัทนี้					
11	สมาชิกทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าอย่างทัดเทียมกันตามความสามารถในการทำงานของแต่ละคน					
12	ในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะ让您ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
13	ท่านยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองจะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
14	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การอบรม การสัมมนา					
15	เกณฑ์ในการประเมินผลงาน ทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
	การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในบริษัทนี้					
16	ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นจากท่านในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
17	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการอยู่เสมอ					
18	บริษัทมีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ					
19	บริษัทของท่านมักสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานให้ดีขึ้น					
20	ในหน่วยงานของท่าน มักจะมีงานเลี้ยงสังสรรค์กันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในบริษัทนี้					
21	ตารางการทำงานเหมาะสมกับท่าน					
22	ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
23	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
24	ท่านมีโอกาสไปร่วมงานสังคม เช่น งานบวช งานแต่งงานของญาติมิตร เพื่อนฝูงบ้าง ตามความเหมาะสม					
25	ท่านมีโอกาสแสวงหาความรู้ เพิ่มพูนวิทยฐานะ เช่น เรียน กศน. หรือเรียนระดับอื่นๆ					

ส่วนที่ 3 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well – being)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับทัศนคติของท่านในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงที่สุดเพียงช่องเดียว

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well – being) ในบริษัทนี้	5	4	3	2	1	
พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของท่าน	พอใจอย่างยิ่ง	ไม่พอใจอย่างยิ่ง
ที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานหรือไม่	มีความผ่อนคลาย	มีความเครียด
แรงกระตุ้นในการทำงานของท่าน	มีแรงกระตุ้นมาก	ขาดแรงกระตุ้นมาก
สุขภาพจิตโดยรวมของท่านที่มีต่อการทำงาน	มีความสุขมาก	มีความกดดันมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับทัศนคติของท่านในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงที่สุดเพียงช่องเดียว

แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานกับบริษัทนี้	5	4	3	2	1	
ท่านจะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปหรือไม่	ทำต่อไปแน่นอน	ไม่ทำต่อไปแน่นอน
ท่านจะแนะนำเพื่อนของท่านทำงานกับบริษัทนี้หรือไม่	แนะนำแน่นอน	ไม่แนะนำแน่นอน

- ขอขอบพระคุณในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง -

ภาคผนวก ข.
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/5905

วันที่ ๕ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายรัชพล บุญเอกวัฒนา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฏษ์ คุลิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาศา สิริกุตตา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายรัชพล บุญเอกวัฒนา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวุฒิ ปัดไธสง)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/ ๕๗๗๔๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

เนื่องด้วย นายรัชพล บุญเนกวัฒนา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภัย กุณิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายรัชพล บุญเนกวัฒนา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรวุฒิ ปัดไธสง)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3542-000 ต่อ 2192, 5195

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

- รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริภูตตา
ประธานกรรมการบริหาร
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์
อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ - ชื่อสกุล	รัชพล บุญเนกวัฒนา (ชื่อเดิม พรนพดลและจรัสดล บุญเนนก)
วัน เดือน ปีเกิด	28 มีนาคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	751/28 ซ.เอกมัย30 ถ.เอกมัย แขวงคลองตัน เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) 189 ถ.พระรามเก้า แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	ศิลปศาสตรบัณฑิต เอกภาษาอังกฤษ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2551	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ