

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
ของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอเบิ้ล ทุ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด

พฤษภาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
ของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอเบิ้ล ทุ จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด
พฤษภาคม 2549

นายจักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล . (2549) *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอเบิ้ล ทู จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิศร์.

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอเบิ้ล ทู จำกัด พร้อมทั้งเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานสมรส และระดับการศึกษา ตลอดจนหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานต่อไปในอนาคตของพนักงานแจกใบปลิว บริษัทเอเบิ้ล ทู จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอเบิ้ล ทู จำกัด จำนวน 260 คน โดยดำเนินการคัดเลือกตัวอย่างจากประชากรแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น และใช้วิธีการแบบเจาะจง จากจำนวนประชากรทั้งหมด 560 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale ที่กำหนดมาตรวัดไว้ 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบักทั้งฉบับ ได้ค่าอัลฟา = 0.939

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอิสระสองกลุ่ม โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยสองกลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีกำลังสองน้อยที่สุดและทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. พนักงานแจกใบปลิวมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

2. พนักงานแจกใบปลิว มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับพึงพอใจ

3. พนักงานแจกใบปลิว มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานต่อไปในอนาคตต่อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ ข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส การทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ อยู่ในระดับมีแนวโน้มการทำงานต่อ

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพนักงานแจกใบปลิว พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานแจกใบปลิว ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช. มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่น้อยกว่า พนักงานแจกใบปลิว ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, ประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา, ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 ตามลำดับ และยังพบว่า

1. พนักงานแจกใบปลิวที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. พนักงานแจกใบปลิวที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานแจกใบปลิว ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานต่อไปในอนาคต มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 กล่าวคือ เมื่อพนักงานแจกใบปลิว มีความพึงพอใจในการทำงานมาก และมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มาก อีกทั้งยังทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานต่อไปในอนาคต มากขึ้นด้วย

RELATIONSHIP BETWEEN LEAFLET EMPLOYEE'S QUALITY 'S OF WORK LIFE AND
WELL-BEING SATISFACTION OF ABLE TO COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT

BY

CHAKAPHAN OONHAPRASERTKUL

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

May 2006

Chakkaphan Oonhaprasertkul. (2006). *Relationship between leaflet employee's quality of work life and well-being satisfaction of Able To Company Limited*. Master's project, M.B.A. (Marketing). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Asst.Prof.Dr.Nak Gulid.

The purposes of this research are to study relationship between leaflet employee's quality of work life and well-being satisfaction of Able To Company Limited. In addition, it compares the well-being satisfaction to different personal data of sample groups such as gender, ages, marital status, educational levels. It also studies the correlation in between leaflet employee's quality of work life, well-being satisfaction and the prospective working of leaflet employee of Able To Company Limited in future.

The sample size used in this research is a number of 260 leaflet employees out of the total population 560 employees that are chosen by identity random sampling method. The instrument for this research is the questionnaires that closed-ended response questions of which are designed by semantic differential scale of five levels. Therefore, they can express their perspectives and aspects by 5 levels and the additional suggestion is also included. There is the overall coefficient alpha of cronbach corresponding to 0.939

Statistics used for data analysis are percentage, mean, standard deviation. Comparison of a difference of the independent sample groups means level with two free variables uses the t-test whereas the comparison of the sample groups average level with more than two free variables use the One-way Analysis of Variance and examine the pair difference by Least Significant Difference (LSD) and determine the correlation in between variables are Pearson Product Moment Correlation Coefficient at the 95% confident level.

The research results are as follows :

1. Leaflet employee have the perception degree on quality of work life divided to 5 types of fair and sufficient wage at the high level, quality of work life in safe working at quality of good life, quality of work life in skills' development of employee at quality of good life, quality of work life in progress and stable at quality of good life, quality of work life of the balance in work life and family at quality of good life.

2. Leaflet employees have the degree of well-being satisfaction at the satisfy level.

3. Leaflet employees have the perception degree on the prospective working in future is working until retirement, changing their job when opportunity will be working in other organization to waiting for a good job's available and agree to invite other people to join a work in here is at the prospective working.

In term of hypothesis test, as a difference of educational level. Leaflet employees' perception affects on well-being satisfaction at statistically significant of 0.05 level. Leaflet employee graduated college or M.6 or vocation have the degree of well-being satisfaction less than leaflet employee graduated under P.6, vocation, P.6 and M.3 in order. Furthermore, it informs as follow:

1. Leaflet employees with different gender affect on well-being indifferent satisfaction at statistically significant of 0.05 level
2. Leaflet employees with different ages affect on well-being indifferent satisfaction at statistically significant of 0.05 level
3. Leaflet employees with different marital status affect on well-being indifferent satisfaction at statistically significant of 0.05 level

There is the correlative in between quality of work life and well-being of leaflet employee, well-being satisfaction and prospective working in future at statistically significant in the same direction of 0.01 and 0.05 level. It said that leaflet employee will be highly and when they strongly appreciate well-being satisfaction also its having a good working behavior and better prospective working in future.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และประธานควบคุมสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุณิสร์ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำด้วยดี ตลอดมา โดยเริ่มตั้งแต่การสร้างความกระจ่างในเรื่องกรอบแนวคิดในการวิจัย การค้นหา ทฤษฎีต่าง ๆ วิธีดำเนินการวิจัย รวมถึงการเขียนวิเคราะห์ผลข้อมูล สรุปผล อภิปรายผล ซึ่งนอกจากนี้ยังได้กรุณาสละเวลาในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อควบคุมสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์สิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาในการให้คำแนะนำ ตรวจสอบความเที่ยงตรง และปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้มีประสิทธิภาพตรงตามเนื้อหา ตามโครงสร้าง และตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอเบิ้ล ทุ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจนสำเร็จด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ และอาจารย์พิเศษทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ สั่งสอน และให้ความรู้ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของบิดามารดา และพระคุณของอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนอบรมผู้วิจัย จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนเพื่อน ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือ และกำลังใจที่ดีตลอดมา หากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใดต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอ.....	92
สรุปผลการวิจัย.....	95
อภิปรายผลการวิจัย.....	100
ข้อเสนอแนะ.....	104
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	105
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	114
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	122
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	124

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของ ผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของ พนักงานแจกใบปลิวด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ.....	48
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของ พนักงานแจกใบปลิวด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ.....	49
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของ พนักงานแจกใบปลิวด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	50
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของ พนักงานแจกใบปลิวด้านด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง.....	51
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของ พนักงานแจกใบปลิวด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว.....	52
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานแจกใบปลิว.....	53
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานใน อนาคต.....	54
9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว จำแนกตามเพศ.....	55
10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามอายุ.....	57
11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามสถานภาพ สมรส.....	59
12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	61
13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานแจกใบปลิวที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความ สงบ – ความวิตกกังวล	63

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาต่างกัน กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อ ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ.....	64
15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาต่างกัน กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อ เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง	65
16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว.....	67
17 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว.....	69
18 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว.....	71
19 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว.....	73
20 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว.....	75
21 ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต.....	77
22 ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อความสุข – ความกดดัน กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต.....	79
23 ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต.....	80
24 ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต.....	82
25 ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต.....	83

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความสงบ - ความวิตกกังวล กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต.....	85
27 ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความแรงกระตุ้น - ความขี้เกียจ กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต.....	86
28 ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความชื่นชมยินดี - ความห่อเหี่ยว (ความเซ็ง) กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต.....	88
29. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	89

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบพฤติกรรม.....	10
2 แนวความคิดด้านสุขภาพจิต.....	13
3 โมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ.....	14

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในปัจจุบันการประกอบธุรกิจหลายประเภทต่างประสบปัญหาอันเนื่องมาจากการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจและพบว่าพฤติกรรมหรือความต้องการของผู้บริโภคมีแนวโน้มเปลี่ยนจากปัจจัยด้านราคา ไปสู่ความสะดวกในการรับบริการมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระแสการเติบโตของคนเมือง (Urbanization) ที่ส่งผลให้ผู้บริโภคไม่มีเวลายาวนานเพียงพอในการเลือกซื้อสินค้าหรือการบริการอีกต่อไป หากแต่จะอยู่ในภาวะที่ต้องการการตอบสนองหรือการบริการอย่างทันที และสามารถสนองตอบความต้องการของชีวิตที่เร่งรีบของผู้บริโภคได้เป็นอย่างดี (จำเนียร โหสกุล, 2544) พฤติกรรมข้างต้นมิให้เห็นอย่างเด่นชัดในธุรกิจค้าปลีกของห้างสรรพสินค้า และร้านสะดวกซื้อต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันอยู่ในภาวะที่มีการขยายตัวในอัตราที่สูง ทั้งด้านจำนวนสาขาประกอบกับราคาน้ำมันในประเทศที่ปรับตัวสูงขึ้นตามตลาดโลกส่งผลให้ผู้บริโภคลดปริมาณการใช้น้ำมัน และยังเป็นการเพิ่มต้นทุนในด้านการขนส่งสินค้า กระทบต่อราคาสินค้าอุปโภคบริโภค จากสาเหตุข้างต้นทำให้ผู้ประกอบการมีการปรับตัว แข่งขันกันอย่างเห็นได้ชัด โดยแต่ละบริษัทที่ดำเนินธุรกิจได้พยายามประกาศตัวเองเป็น ผู้นำด้านสินค้าราคาถูก เพื่อดึงดูดกำลังซื้อของผู้บริโภค ให้เข้ามาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น และกลับมาใช้บริการซ้ำอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งแสวงหารายได้อื่นเพิ่มเติม นอกเหนือ จากรายได้จากการจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคเพียงอย่างเดียว

ผู้ประกอบการประเภทนี้ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของบริษัทหรือเป็นผู้ประกอบการรายย่อยก็ตาม หากสามารถเสนอบริการเสริมที่ถูกต้องใจผู้บริโภคกลุ่มแรกและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการได้ตรงใจตามผู้บริโภคกลุ่มหลัง ก็จะช่วยให้กิจการนั้นสามารถจับหัวใจของลูกค้าเอาไว้ได้ และดึงให้มาใช้บริการซ้ำตลอดจนอาจพัฒนาลูกค้าให้กลายเป็นผู้สนับสนุนด้วยการช่วยแนะนำหรือประชาสัมพันธ์ กับการดึงดูดลูกค้ากลุ่มใหม่เข้ามาใช้บริการ ซึ่งเป็นแนวคิดหลักของการตลาดสมัยใหม่ (Modern Marketing) ที่เน้นความสำเร็จที่เกิดจากการสร้างสัมพันธ์กับลูกค้าให้เกิดการซื้อซ้ำ ด้วยการสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าตั้งแต่แรกเข้ามาใช้บริการจากเหตุผลดังกล่าวบริษัท เอเบิล ทู จำกัด ซึ่งดำเนินธุรกิจทางให้บริการกระจายสื่อสิ่งพิมพ์โฆษณา (ไบปลิว) ให้แก่ธุรกิจค้าปลีก ได้แก่ เทสโก้ โลตัส , บิ๊กซี, ห้างสรรพสินค้า เซ็นทรัล , โรบินสัน เป็นต้น ได้นำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคที่ต้องการการบริการที่มีคุณภาพและรวดเร็วเหมาะกับชีวิตที่เร่งรีบในปัจจุบัน ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีบุคลากรที่เข้าไปเกี่ยวข้องและมีบทบาทสำคัญ เนื่องจากเป็นผู้ที่สัมผัสใกล้ชิดกับลูกค้ามากที่สุด ได้แก่ พนักงานแจกใบปลิว หรือที่คนส่วนใหญ่รู้จักในนาม “เด็กแจกใบปลิว” (พนักงานแจก

ไบปลิว) พวกเขาเป็นบุคคลสำคัญที่จะเสนอการบริการที่มีคุณภาพให้ลูกค้าเกิดความประทับใจ แต่สภาพปัจจุบันพบว่าคุณภาพการให้บริการของพนักงานแจกไบปลิวต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อองค์กร บริษัทจึงเล็งเห็นความสำคัญที่จะพัฒนาคุณภาพการบริการของพนักงานแจกไบปลิว เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่รับสื่อสิ่งพิมพ์โฆษณาให้ มาใช้บริการกับธุรกิจค้าปลีก(ผู้ว่าจ้างบริษัท) ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุตามกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ จึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของพนักงานแจกไบปลิว

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว บริษัท เอเบิ้ล ทู จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานต่อไปในอนาคต

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานรวม และพิจารณาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานแจกไบปลิว ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง และเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการบริการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่องสามารถสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มจำนวนลูกค้าทั้งลูกค้าประจำ และลูกค้าใหม่ให้กลับมาใช้บริการของเจ้าของสินค้าซ้ำจนเป็นลูกค้าประจำต่อไป อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพรวมขององค์กร ซึ่งเป็นนโยบายที่มีบริษัท เอเบิ้ลทู จำกัด ตระหนักถึงความสำคัญทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เป็นอย่างยิ่งโดยได้ให้การสนับสนุนการดำเนินการจัดทำการศึกษาทางด้านนี้เป็นอย่างมาก

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาได้แก่ พนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอเบิ้ลทู จำกัด ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่รวมพนักงานที่ปฏิบัติงานนอกเขตกรุงเทพมหานครที่ควบคุมการปฏิบัติงานโดยผู้รับจ้างช่วง จำนวน 560 คน (ข้อมูล ณ. วันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อคัดเลือกตัวอย่าง จากประชากรที่เป็นพนักงานแจกใบปลิว ที่ทำงานในบริษัท เอเบิ้ลทู จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 560 คน โดยจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรจากสูตรของ Taro Yamanae ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 234 คน และบวกเพิ่มอีก 11% เพื่อให้ครอบคลุมการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ และความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 260 คน แล้วทำการแจกแบบสอบถามโดยแบ่งตามโควต้าสายบังคับบัญชาจำนวน 13 หน่วย หน่วยละเท่าๆ กันที่ 20 ชุด/หน่วย นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 สถานภาพสมรส
- 1.1.4 ระดับการศึกษา

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 1.2.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ
- 1.2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 1.2.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 1.2.5 ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

2.1.1 ความประทับใจ-ความเบื่อหน่าย

2.1.2 ความสุข-ความกดดัน

2.1.3 ความผ่อนคลาย-ความตึงเครียด

2.1.4 ความพึงพอใจ-ความไม่พึงพอใจ

2.1.5 เต็มไปด้วยพลัง-ความขาดพลัง

2.1.6 ความสะดวกสบาย-ไม่ง่าย

2.1.7 แรงกระตุ้น-ความจี้เกียจ

2.1.8 ความชื่นชมยินดี-ความห่อเหี่ยวใจ

2.2 แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

นิยามศัพท์เฉพาะ

- 1. บริษัท เอเบิล ทู จำกัด** หมายถึง หน่วยงานเอกชนประกอบธุรกิจทางบริการกระจายสื่อสิ่งพิมพ์ ให้แก่ลูกค้าในกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ
- 2. พื้นที่การแจก** หมายถึง พื้นที่การกระจายสื่อสิ่งพิมพ์ ซึ่งในปัจจุบันครอบคลุม พื้นที่ในเขตที่อยู่อาศัย ทั้ง 50 เขต ในกรุงเทพมหานคร
- 3. พนักงานแจกใบปลิว** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานแจกใบปลิว มีหน้าที่ส่งสื่อสิ่งพิมพ์ ไปยังบ้านที่อยู่อาศัยในเขตการแจกที่กำหนด โดยปฏิบัติงานระหว่างเวลา 7.00-18.00 น. กระจายตามที่รถ และเส้นทางแจก โดยมีสภาพการจ้างงานเป็นพนักงานรายวัน
- 4. ผู้ควบคุมงาน** หมายถึง พนักงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลการบริการส่งสื่อสิ่งพิมพ์ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานแจกใบปลิว
- 5. ลูกค้า หรือผู้บริโภค** หมายถึง ผู้ที่อาศัย และมีบ้านเรือนตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การแจกสื่อสิ่งพิมพ์ และผู้คนที่สัญจรผ่านไปมาในบริเวณพื้นที่ที่มีการแจก
- 6. ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา
- 7. เพศ** หมายถึง เพศของพนักงานแจกใบปลิว จำแนกเป็น เพศชาย และเพศหญิง
- 8. อายุ** หมายถึง อายุของพนักงานแจกใบปลิว นับตามปีปฏิทิน โดยนับตั้งแต่ปีเกิดถึงปีที่ทำแบบสอบถาม
- 9. สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานภาพการสมรสของพนักงานแจกใบปลิว

10. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของพนักงานแจกใบปลิว จำแนกเป็น 4 ระดับดังนี้

- ชั้นประถมปีที่ 6
- มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)
- มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ป.ว.ช.)
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.ว.ส)

11. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบโดยรวมของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานแจกใบปลิว ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้ง 5 ด้านดังนี้ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว

12. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ หมายถึง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว ในมุมมองแนวความคิดด้านสุขภาพจิต ซึ่งประกอบด้วย ความพอใจ และการกระตุ้นเร้า

13. แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานต่อไปในอนาคต หมายถึง ความเป็นไปได้ หรือโอกาสที่จะเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงาน หรือปฏิบัติงานต่อไปในอนาคตของพนักงานแจกใบปลิว

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน

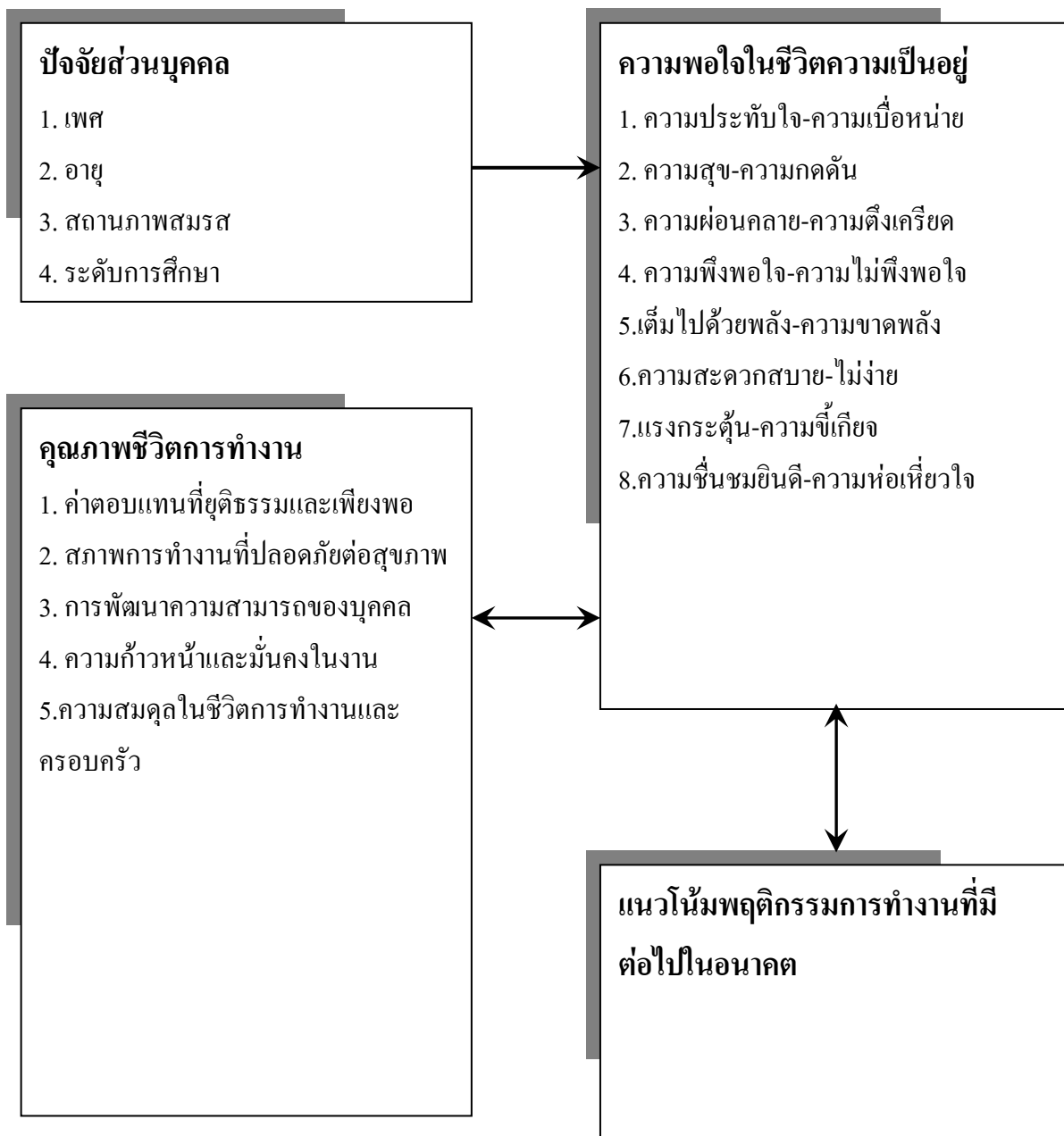
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว

ตัวแปรตาม

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

1. ความประทับใจ-ความเบื่อหน่าย
2. ความสุข-ความกดดัน
3. ความผ่อนคลาย-ความตึงเครียด
4. ความพึงพอใจ-ความไม่พึงพอใจ
5. เต็มไปด้วยพลัง-ความขาดพลัง
6. ความสะดวกสบาย-ไม่ง่าย
7. แรงกระตุ้น-ความขี้เกียจ
8. ความชื่นชมยินดี-ความท้อเหี่ยวใจ

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต



สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานแจกใบปลิว ที่มีข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างกัน

1.1 พนักงานแจกใบปลิวที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน

1.2 พนักงานแจกใบปลิวที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน

1.3 พนักงานแจกใบปลิวที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน

1.4 พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ประวัติของบริษัท เอเบิ้ล ทู จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข และทำด้วยความเต็มใจ ความพึงพอใจในงานแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ซึ่งสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ ความพึงพอใจมีผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความพึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดปัญหาต่างๆ ในองค์กร เช่นการขาดงาน ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนงาน เป็นต้น ความพึงพอใจในงานของพนักงาน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างมาก

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความหมายเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ขวัญ ทัศนคติ ค่านิยมและแรงจูงใจเป็นอย่างมาก มีนักวิชาการในสาขาจิตวิทยาองค์กร พฤติกรรมองค์กร การจัดการ และบริหารองค์กร ได้ศึกษาและทำความเข้าใจลักษณะทางจิตด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไว้เป็นอย่างมาก นักวิชาการแต่ละคนได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ซึ่งส่วนใหญ่ความคล้ายคลึงกัน มีรายละเอียดบางส่วนแตกต่างกันผู้วิจัยนำเสนอนิยามของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการได้อธิบายสรุปไว้ ดังนี้

มอร์ส (เกร็ดแก้ว, 2528 : 8 ;อ้างอิงจาก Morse, 1953 : 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง

ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดจะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

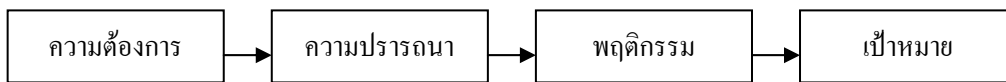
วรูม (วูตินันท์ วิมลศิลป์ ; อ้างอิงจาก Vroom. 1964 : 99) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจตคติที่ดีต่องาน และขวัญในการปฏิบัติงานล้วนมีความหมายอย่างเดียวกัน กล่าวคือหมายถึง การที่บุคคลพยายามปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตามบทบาทและหน้าที่ของตน

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผู้ให้ความหมายไว้ พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งกระตุ้นหรือรางวัลเป็นสิ่งจูงใจ เพื่อรักษาสภาพของความพอใจให้คงอยู่กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานให้นานที่สุดหรือตลอดไป โดยสิ่งที่คุณค่าได้รับหรือสนองตอบจากองค์กรนั้นจะนำมาประเมินคุณค่าที่ได้ว่ามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล หากประเมินว่ามากเพียงพอต่อความต้องการของตนก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ หากยังเห็นว่าไม่เพียงพอก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจนั้นมีน้อยลง อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

1.2 ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานบุคคลเนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมนำไปสู่การมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มไปด้วยความมุ่งมั่นและความตั้งใจให้ได้ผลงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของบุคลากร นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่ไม่พึงพอใจในงานช่วยลดการขาดงาน ลางาน ลดการมาทำงานสาย ความพึงพอใจในงานช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความสามัคคี สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องเรียนรู้ถึงพฤติกรรมของบุคคล หรือพนักงานก่อนว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี คือสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างขยันขันแข็งทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นจึงต้องเรียนรู้ถึงพฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออก(อภิญา อังศุภณ. 2545 : 8; อ้างอิงจาก ชงชัย. 2533 : 111-112) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงรูปแบบของพฤติกรรม

- ความต้องการ (Needs) คือ สาเหตุพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งเป็นไปตามหลักที่ว่าคนทุกคนมีความต้องการที่หวังว่าจะได้รับการสนองตอบเสมอ
- ความปรารถนา (Wants or Desires) คือความต้องการที่จะระบุออกมา เป็นสิ่งของหรือความปรารถนาเฉพาะอย่าง เช่นการอยากได้ตำแหน่งที่มีเกียรติ
- พฤติกรรม (Behavior) คือการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อทำการตอบสนองความต้องการของตน เช่น ความขยันขันแข็ง ความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น เป็นต้น
- เป้าหมาย (Goals) คือจุดประสงค์ของพฤติกรรมที่มุ่งหวังจะได้รับการตอบสนอง ซึ่งแสดงพฤติกรรมให้เข้าเป้าหมายที่ต้องการ อาจเป็นสิ่งของ สภาพเงื่อนไขหรือกิจกรรมต่างๆ เช่น ขยันทำงานเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่าย

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยทั่วไปการปฏิบัติงานของบุคคลจะไม่ทำเต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลจะมีสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสิ่งจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากองค์กรต้องการให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของบุคคล และหาสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์กรใดมีสิ่งจูงใจมากบุคคลจะยิ่งเกิดความพอใจสูงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คอธแมน (ปริยาพร วงศ์อนุตะโรจน์. 2535 :130-132 ; อ้างอิงจาก Abraham K. Koman.1977 : 218) จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

- ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากความต้องการส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

- ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference Group Theory) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงาน ตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกของกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

มันฟอร์ด (ปริยาพร วงศ์อนุตะโรจน์. 2535 :123 ; อ้างอิงจาก E. Munford. 1972 : 4-5) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

- กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, Herzberg, Likert โดยมองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

- กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake and Mouton, Fielder

- กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากรายได้เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์

- กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ Crozier and Gouldner

- กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทางวิสตอก

องค์กรจะต้องศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลโดยวิธีการสังเกตและศึกษาพฤติกรรมของบุคคล แล้วนำมาสร้างสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคล ดังนั้น แนวทางการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ควรครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องสิ่งจูงใจควบคู่ไปด้วย

1.4 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แฮทฟิลด์และฮิวส์แมน (Hatfield and Huseman ; อ้างอิงมาจาก Kidrakarn. 1989 : 7) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่างๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลายในปัจจุบันประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ

ตัวแปรที่ 1 องค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน แบ่งเป็น

1. ความตื่นเต้น/น่าเบื่อ
2. ความสนุกสนาน/ความไม่สนุกสนาน
3. สภาพโล่ง/สภาพสลับๆ
4. ทำทนาย/ไม่ทำทนาย
5. มีความพอใจ/ไม่พอใจ

ตัวแปรที่ 2 องค์ประกอบทั้งด้านค่าจ้าง ประกอบด้วย

1. ถือว่าเป็นรางวัล/ไม่เป็นรางวัล
2. มาก/น้อย
3. ยุติธรรม/ไม่ยุติธรรม
4. เป็นทางบวก/ทางลบ

ตัวแปรที่ 3 องค์ประกอบทางการให้ความดีความชอบ

1. ยุติธรรม/ไม่ยุติธรรม
2. เชื่อได้ / เชื่อไม่ได้
3. เป็นเชิงบวก / เชิงลบ
4. เป็นเหตุเป็นผล / ไม่เป็นเหตุเป็นผล

ตัวแปรที่ 4 องค์ประกอบทางด้านผู้นิเทศ / ผู้บังคับบัญชา

1. อยู่ใกล้ / อยู่ห่าง
2. ยุติธรรม จริงใจ / ไม่ยุติธรรม ไม่จริงใจ
3. เป็นมิตร / ค่อนข้างไม่เป็นมิตร
4. เหมาะสมทางคุณสมบัติ / ไม่เหมาะสมทางด้านคุณสมบัติ

ตัวแปรที่ 5 องค์ประกอบทางด้านเพื่อร่วมงาน

1. เป็นระเบียบเรียบร้อย / ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย
2. จงรักภักดีต่อหน่วยงาน / ไม่จงรักภักดีต่อหน่วยงาน
3. สนุกสนานร่าเริง / ไม่สนุกสนานร่าเริง
4. น่าสนใจเอาใจจริงเอาใจ/ดูเหน้อยหน้า

อัมพล สุอำพัน (2535 : 758-759) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในอาชีพ มี

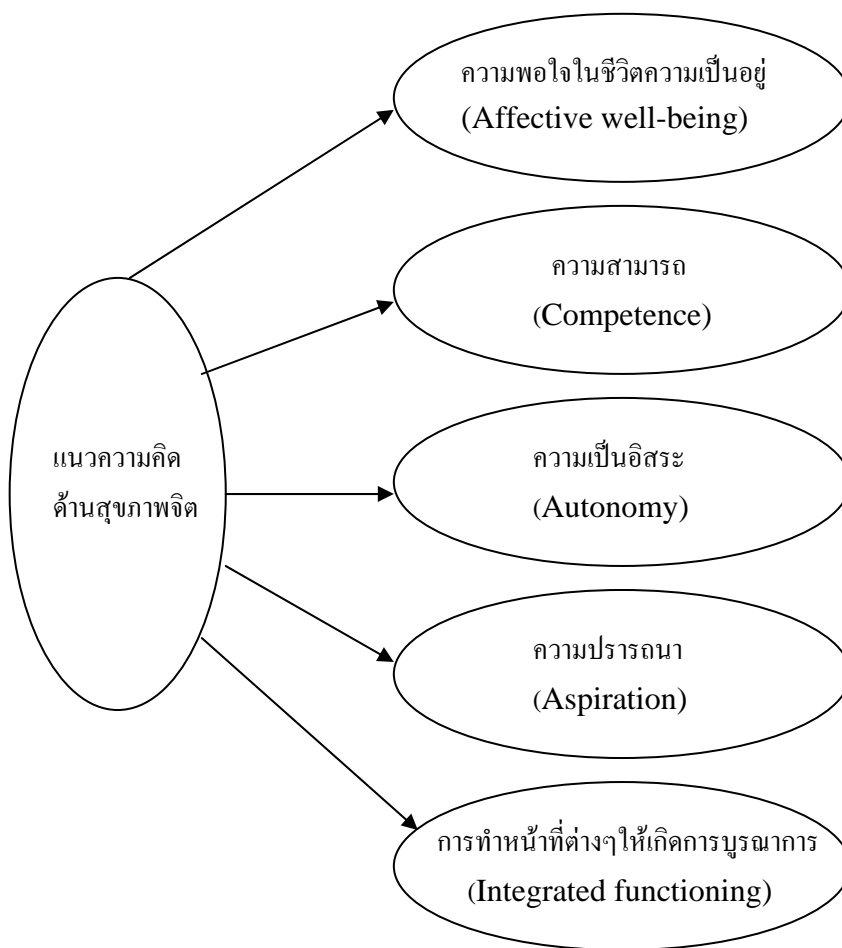
ดังนี้

1. ลักษณะงานซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงให้เกิดความกระตือรือร้น
2. ไม่ได้รับการยกย่องยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. สิ่งแวดล้อมและสภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ดี
4. งานหนักเกินไป ต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก
5. มีความขัดแย้งหรือคลุมเครือ ในหน้าที่การปฏิบัติงาน

6. งานที่ไม่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน
7. การที่บุคคลมีการศึกษาเพิ่มเติม แต่ยังปฏิบัติงานในลักษณะเดิม ทำให้เบื่อหน่าย
8. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานลดความเป็นมนุษย์ลง
9. ลักษณะงานมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นไปอย่างต่อเนื่องในอัตราที่สูง
10. มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างสถานะของงานและชีวิตด้านอื่นๆ เช่น มีระดับการศึกษาสูงแต่ได้ทำงานที่มีสถานะต่ำ
11. ระหว่างที่ปฏิบัติงานเกิดการเจ็บป่วยขึ้นเป็นประจำ

1.5 แนวความคิดด้านสุขภาพจิต

มุชินสกี (Muchinsky, 2003) ได้อธิบายแนวความคิดทางด้านสุขภาพจิต (Concept of mental health) ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ประการ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงแนวความคิดด้านสุขภาพจิต (Concept of mental health)

1.5.1 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well-being) ประกอบด้วย 2 ประการ
คือ 1. ความพอใจ (Pleasure) 2. การกระตุ้นเร้า (Arousal) โมเดลทัศนนะของความพอใจในชีวิตความ
เป็นอยู่แสดงดังภาพ

ภาพประกอบ 3 แสดงโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ (Two dimensional model
of affective well-being)

1.5.2 ความสามารถ (Competence) สุขภาพที่ดีเกิดจากระดับการยอมรับของความสำเร็จและความสามารถที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม เช่น ความสัมพันธ์ภายในองค์กร การแก้ปัญหา การจ้างงานที่พอเพียง ฯลฯ บุคคลที่มีความสามารถจะมีทรัพยากรด้านจิตวิทยาที่มีผลกระทบต่อความกดดันของชีวิต และได้เสนอแนะว่าสุขภาพจิตที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับการตอบสนองความสำเร็จที่จะต้องการทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะด้านการเคลื่อนไหวที่เป็นปฏิกิริยาตอบโต้ของกระบวนการทางจิต (Psychomotor) ตลอดจนความเชื่อถือและความคิดเห็นที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

1.5.3 ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสามารถของบุคคลที่จะมีอิทธิพลเหนือสภาพแวดล้อมด้วยความคิดเห็นและการปฏิบัติของตนเอง มีแนวโน้มที่จะอยู่รอดได้อย่างอิสระและควบคุมตนเองได้

1.5.4 ความปรารถนา (Aspiration) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและใช้ความพยายามอย่างกระตือรือร้นได้ ระดับความปรารถนาจะสะท้อนถึงแรงจูงใจ ความกระตือรือร้นที่จะได้รับโอกาสใหม่ๆ และความผูกพันที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีระดับความปรารถนาต่ำก็จะมีกิจกรรมน้อย และมีการยอมรับสภาพปัจจุบันถึงวิธีการที่ไม่พอใจ การต่อสู้เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลนี้จะเป็นสถานการณ์ความตึงเครียดและมีผลกระทบต่อความท้าทายด้วยความยากลำบาก ความสำคัญของระดับแรงปรารถนานี้จะมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคล

1.5.5 การทำหน้าที่ต่างๆ ให้เกิดการบูรณาการ (Integrated functioning) หมายถึงสุขภาพจิตของบุคคลโดยรวม สุขภาพจิตด้านจิตวิทยาจะแสดงออกมาในรูปของความสมดุลสอดคล้องกันและมีความสัมพันธ์กันภายในซึ่ง Freud ได้วิเคราะห์เรื่องความรักและการทำงาน โดยนำเสนอว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดีก็คือผู้ที่ทำให้เกิดความสมดุลกันทั้งความรักและการทำงานได้ การทำหน้าที่ผสมผสานกันนี้จะต้องพิจารณาออกเป็นช่วงเวลาต่างๆ โดยทั่วไปจะเน้นความสมดุลระหว่างยอมรับในช่วงของความลำบากของการบรรลุเป้าหมายและความผ่อนคลายในช่วงระยะเวลาที่มีการแทรกแซง

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Davis (1997 อ้างถึงใน กัลยา, 2538) เป็นผู้ซึ่งนำศัพท์คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ครั้งแรกได้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Huse และ Cummings (1985) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลของ

องค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผูกพันในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และได้อธิบายอีกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการคือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Cascio (1992) ได้ให้ความหมายคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงสภาพและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเช่น การเพิ่มเนื้องาน การจัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ลักษณะงานที่คนงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

บุญแสง ธีระภากร (2533) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์(human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ประไพพร สิงหเดช (2539) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพอใจของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานเกี่ยวกับงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานอันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์กร

จารุวรรณ โหระ (2541) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน มีอิสระในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคง องค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน รวมทั้งความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนและรางวัลอื่น ๆ

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2542) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคง และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ

จากความหมายตามที่มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายท่านพอจะสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์กรประกอบโดยรวมของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งในด้านความยุติธรรมจากการได้รับค่าตอบแทน ด้านการทำงานที่ปลอดภัย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับในสังคม รวมถึงการมีเวลาให้มีความสุขกับชีวิตและครอบครัว

2.2 องค์กรประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์กรประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือนักวิชาการบางท่านใช้คำว่า มิติหรือเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายดังต่อไปนี้

Delamotte และ Takezawa (1984) ได้เสนอองค์กรประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการคือ

1. สภาพการทำงาน (traditional goals) หมายถึง ที่เป็นปัญหาหามาช้านาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน การพักผ่อน ความปลอดภัยในการทำงานซึ่งควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยการใช้วิธีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

2. การปฏิบัติอย่างยุติธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของพนักงานทั้งในแง่บุคคลในองค์กร และการกระทำอย่างเป็นธรรมต่อกลุ่มพนักงานในสังคม

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (influence of decisions) หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดเป็นการให้ออกาสพนักงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงาน โดยการให้แสดงความคิดเห็น

4. ความก้าวหน้าในอาชีพ (challenge of work content) หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน โดยให้พนักงานได้ทำงานที่มีความท้าทายเช่น มีอิสระที่จะกำหนดวิธีทำงาน

5. วงจรชีวิตการทำงาน (work life) หมายถึง การให้ความสำคัญต่อการทำงานกับช่วงชีวิตพนักงานให้มีการผสมผสานกลมกลืนกัน กล่าวคือ การทำงานของพนักงานในเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของพนักงาน

นักวิชาการอีกหลายท่านได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและอธิบายแยกเป็นนักวิชาการต่างประเทศ และนักวิชาการในประเทศดังต่อไปนี้

Walton (1974) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึงการได้รับค่าจ้างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และมีความรู้สึกทำทนายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง การให้ความสนใจต่องานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันวรรณะในหน่วยงาน และมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ธรรมนูญในองค์การ (constitutionalism) หมายถึงวัฒนธรรมขององค์การมีความเคารพในสิทธิส่วนตัวของพนักงาน ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. คุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (the total life space) หมายถึงการทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance) หมายถึงกิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า หน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Lewin (1981) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการจ้างงาน (conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการจ้างงาน (employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (control of work)
5. การปกครองตนเอง (autonomy)
6. การยอมรับ (recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with supervisor)
8. ระเบียบการในการอุทธรณ์ (appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (adequacy of resources to get done)
10. ความอาวุโสตามอายุงาน (seniority in employment)

Huse และ Cummings (1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) แล้วนำมาประยุกต์ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรู้ว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพและการได้พัฒนาความสามารถ (opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็น หมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์กร (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการ บริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็น ปิ๊งเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความ เสมอภาพและความยุติธรรม

7. คุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (total life space) หมายถึง ภาวะที่ บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลาย เครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ความ ภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบ ต่อสังคม

บุญเชื้อ วงษ์เกษม (2530) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง จิตหรือระดับที่คนแต่ละ คนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเกิดขึ้นได้ ถ้ามี ส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. ควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศการ ทำงาน การให้โอกาสคนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการ ทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วน ช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะในแง่ ของเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลที่ได้จากงานเช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขั้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์ อื่นๆ ที่มองเห็น ได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ประการแล้วสิ่งที่ควรคำนึงถึงอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

บุญแสง ชีระภาการ (2533) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บำรุงการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์การ
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535 : 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์อำนาจหน้าที่ในงาน
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม

15. มีอนาคตที่ดี

16. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก

17. มีโอกาสเลือก

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบ และความคาดหวังจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผ่านมา นั้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่หลากหลาย แต่มีองค์ประกอบที่คล้าย ๆ กัน โดยจะแตกต่างกันในส่วนคำจำกัดความ หรือรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบ แนวคิดของ Walton (1974) ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้าน แต่ผู้วิจัยเลือกมาใช้เพียง 5 ด้านเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแจก ที่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยดังมีองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (safe and healthy working conditions)
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities)
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (growth and security)
5. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว (growth and security)

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับมาตรฐานของสังคม ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ หมายถึง สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หรือมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่มีความเสี่ยง และสถานที่ทำงานนั้นต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองและได้รับการยอมรับว่าตนมีความสำคัญ

ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การมุ่งพัฒนาหรือเตรียมความพร้อมของตัวบุคคลในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงกว่าความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถจัดสัดส่วนอย่างเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนและครอบครัวกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ประวัติของบริษัท เอเบิ้ล ทู จำกัด

- ชื่อบริษัท: บริษัท เอเบิ้ล ทู จำกัด
- สถานที่ตั้ง: 94/90 ถนนวัชรพล แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220
- กรรมการ: คุณเอกภพ มณีรัตน์
คุณอรรถกร มณีรัตน์
- ปีก่อตั้ง: พ.ศ. 2541
- ลักษณะธุรกิจ: วางแผนและแจกใบปลิว สื่อโฆษณา ไปยังกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ตามสถานที่ต่างๆ เช่น บ้านพักอาศัย คอนโด อพาร์ตเมนต์ ออฟฟิศ สำนักงาน ฯลฯ

สัดส่วนการตลาด และลูกค้า

- ปัจจุบัน บริษัท เป็นผู้นำการตลาด ด้วยสัดส่วนการตลาดกว่า 40%
- ยอดแจก 12 ล้าน ฉบับต่อเดือน ปีละ 144 ล้านฉบับ
- ลูกค้าครอบคลุมทุกธุรกิจ ตั้งแต่ ค้าปลีก อสังหาริมทรัพย์ โรงพยาบาล ห้างสรรพสินค้า โรงเรียนสอนภาษา ฯลฯ

ค้าปลีก/ห้างสรรพสินค้า

- ◆ Tesco Lotus / Tesco Lotus Express
- ◆ Central Department Store
- ◆ Big C
- ◆ Tops Supermarket
- ◆ Robinson Department store
- ◆ Leader Price
- ◆ Fashion Island
- ◆ ตั้งฮั่วเส็ง

Fast Food

- ◆ The Pizza Company
- ◆ Mc Donald's
- ◆ Burger King
- ◆ Chester's Grill
- ◆ MK
- ◆ Sukishi Japanese restaurant

- ♦ Thai Thai
- ♦ Pho

Home Décor

- ♦ Index Living Mall
- ♦ EKKO
- ♦ Home Works
- ♦ Singer plus
- ♦ Home Pro
- ♦ บางกอกคาน่า

Auto Service

- ♦ Shell Auto-serv
- ♦ Eagle Store

Real Estate

- ♦ LPN (มหาชน)
- ♦ พรีเมอเพอร์ตี เพอร์เฟ็ค
- ♦ อารีธา พรีเมอเพอร์ตี
- ♦ สลิล พรีเมอเพอร์ตี
- ♦ British Place
- ♦ Riei Condo
- ♦ Ps life style
- ♦ Time square
- ♦ หมู่บ้าน ณ ดล
- ♦ หมู่บ้านบุณทริก

Fitness/Beauty & Health care

- ♦ The Body Shop
- ♦ Fitness First
- ♦ Face & Firm

Drug Store

- ♦ Watson

Bank

- ♦ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา

โรงเรียนสอนภาษา

- ♦ OKLS
- ♦ English First
- ♦ ULC
- ♦ โรงเรียนสมุดไทย

Electronic & Home Appliance

- ♦ Power Buy
- ♦ Boss Hi Tech
- ♦ Zebra Computer
- ♦ C Image Digital

Book Store/Stationary

- ♦ B2S

Organizer/Agency

- ♦ Hyper-marketing
- ♦ Innovate International
- ♦ บ. 1969 คอมมูนิเคชั่น จำกัด

อื่นๆ

- ♦ สำนักงานอุทยานการเรียนรู้ (TK Park)
- ♦ Yellow Pages สมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง
- ♦ ดีทแฮล์ม
- ♦ โรงพยาบาลกรุงเทพ
- ♦ Dog gone it
- ♦ Scholl
- ♦ บางกอกเบียร์

หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานแจก

สำหรับหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานแจกโดยสังเขป คือ พนักงานแจก มีหน้าที่บริการนำส่งสิ่งพิมพ์ให้แก่ลูกค้าด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และสุภาพ โดยต้องตระหนักถึงความปลอดภัยเป็นหลัก ทั้งนี้รายละเอียดในหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีดังต่อไปนี้

3.1 ให้บริการลูกค้าด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และด้วยความสุภาพอ่อนน้อม มีจิตใจบริการ ทั้งนี้ลูกค้าที่ว่างให้นำสิ่งพิมพ์โฆษณาสินค้าและบริการ เพื่อสื่อสารไปยังไปยังผู้บริโภคให้ได้รับข่าวสาร และข้อมูลที่ถูกต้อง เหมาะสม ทันเวลา

3.2 ปฏิบัติงานตามมาตรฐานความปลอดภัยที่บริษัทกำหนด การการนำส่งจำเป็นอย่างยั้งที่ ต้องระมัดระวังในเรื่องความปลอดภัย ได้แก่ การเดินบนถนน ทางเท้า , วิธีการยกย้ายสิ่งพิมพ์โฆษณา, การถูกสุนัขกัด , ถูกไฟฟ้าดูดจากรั้วบ้าน เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยั้งที่พนักงานแจกต้องเรียนรู้ และตระหนักถึงความปลอดภัยอยู่เสมอ

3.3 มีความซื่อสัตย์ในการนำส่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องกับลูกค้า และเพื่อนร่วมงาน ในวิธีการ นำส่งบางครั้งพบว่า มีการทุจริตเกิดขึ้น โดยการนำสิ่งพิมพ์ไปทิ้ง ซ่อน ทำลาย สิ่งพิมพ์โฆษณาจึงไปถึง มือผู้บริโภครทำให้ลูกค้าทางตรงของบริษัท เกิดความเสียหาย ทำให้ภาพลักษณ์ และความไว้วางใจของ ลูกค้าทางตรงของบริษัทลดลง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อปริมาณงานของบริษัทได้

3.4 แนะนำรายการส่งเสริมการขายที่ลูกค้าทางตรง จัดให้มีขึ้นในเบื้องต้นได้ เนื่องจาก จุดมุ่งหมายในการแจกสิ่งพิมพ์โฆษณา เพื่อต้องการสื่อสารรายการส่งเสริมการขาย โดยเอกสาร ซึ่ง บางครั้งก็จำเป็นต้องให้คำแนะนำเบื้องต้น เกี่ยวกับรายการส่งเสริมการขายด้วย

3.5 มีความสามัคคีในหมู่คณะ ในการแจกสิ่งพิมพ์โฆษณาแต่ละครั้งจะปฏิบัติงานเป็นทีม ทีมละประมาณ 5-8 คน ในแต่ละเส้นทางแจกจัดจำเป็นอย่างยั้งที่พนักงานแจกต้องมีความสามัคคี และให้ความร่วมมือกัน ช่วยกันแจกให้เสร็จตามเส้นทาง และเวลาที่กำหนด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตการทำงาน

นัฏฐ์ กลั่นนุการ ละออรทัย เด็ชวสมบุรณ์ (2539) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานกับการเลือก อาชีพตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี สำหรับพนักงานที่เข้าทำงานในปี พ.ศ .2533 และพ.ศ .2538 พบว่า สิ่งที่มีส่วนสนับสนุนในการเลือกอาชีพตรวจสอบบัญชีมากที่สุดตามลำดับคือ ความสนใจ ในตนเอง การศึกษาและเพื่อน สำหรับพนักงาน 2 กลุ่มนี้ ส่วนใหญ่มีแผนการเปลี่ยนแปลงงานภายใน ระยะเวลา 1-2 ปี และ 3-5 ปี ตามลำดับ โดยมีสาเหตุเรียงตามลำดับคือ งานหนักเกินไป คาดว่างานใหม่ จะให้ผลตอบแทนสูงกว่า และคาดว่างานใหม่ทำทหายความสามารถมากกว่า สรุปความเห็นของพนักงาน 2 กลุ่ม เห็นว่า ผลตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสม คุณภาพชีวิตไม่ดี และโครงสร้างการบริหารและ นโยบายของสำนักงานไม่เหมาะสม ในส่วนของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอัน นำไปสู่การเลือกอาชีพตรวจสอบบัญชี คือ คุณภาพชีวิตระดับการบังคับบัญชา ผลตอบแทน ความทำ ทหายของงาน การศึกษาและการมีทักษะที่ตรงกับลักษณะของงาน

ณรงค์ สุขประเสริฐ (2535) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างที่ ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลาชา จำนวน 102 คน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04 ระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานช่างเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้าน

ตัวงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์กรและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ และด้านผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ตามลำดับ

ศิริวรรณ ต้นตระกูลวิวัฒน์ (2530) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความต้องการประสพผลสำเร็จในงาน และความผูกพันต่อองค์กรพบว่าคนที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ดีก็ตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบการให้รางวัล และแรงจูงใจด้านวัตถุเพียงด้านเดียว อาจไม่มีผลต่อความต้องการประสพความสำเร็จตามความสามารถของตนมากเท่ากับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในทุกๆระดับ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง

บลูม และเนลเลอร์ (Blum ;&nayler. 1968 : 364-365) กล่าวถึงความพึงพอใจ เป็นผลจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในงานทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปริมาณงาน

สเตร้าส์ หรือ เซเลส (Strauss ;& Sayless. 1960 : 119) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรบุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

แฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman ;& Oldman. 1980 : 83) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นมิติของคุณลักษณะงานที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ลักษณะความหลากหลาย ความเด่นชัด ตลอดจนความสำคัญของงาน ทำให้บุคคลรู้สึกว่าความสำเร็จของงาน คุณภาพของงานขึ้นกับตนเองเป็นหลักทำให้เกิดความรับผิดชอบในผลงาน ส่วนการมีข้อมูลป้อนกลับทำให้บุคคลรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของตนเป็นเช่นไร ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ทำงานได้ดีมีผลต่อความพึงพอใจ

สมิท (Smith : 1969) กล่าวว่าในการทำงานของมนุษย์นั้น หากได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพึงพอใจในงานได้ ความต้องการนั้น ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการทางสังคม

ไกเซลลี และบราวน์ (Ghiselli ;& Brown. 1955 : 430) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาศัยอยู่ในสถานะ หรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

3. ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ตอบแทนพิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

มี-ลิม และ ไบน์ (สิทธิชัย สุวรรณ. 2539;อ้างอิงจาก Mee-Lim & Bain.1989) ได้ทำการศึกษาถึงผลกระทบของโปรแกรมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อองค์การ ที่ได้มีการจัดตั้งสหภาพในองค์การรวม 27 แห่งพบว่าใช้โปรแกรมคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นก่อให้เกิดผลกระทบในด้านบวกต่อผลิตภาพในการทำงานหรือการเพิ่มผลผลิต และยังช่วยลดการขาดงาน การลาออกจากงาน รวมทั้งทำให้พนักงานมีวินัยในการทำงานมากขึ้น

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2537) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานยกเว้นเพศ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และสรุปว่าค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ การมีเวลาว่างสำหรับตนเองและครอบครัวน้อย ขาดความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ ความด้อยโอกาสในการพัฒนาความรู้ เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประไพพร สิงหเดช (2539) ศึกษาคุณลักษณะบุคคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าข้าราชการคุมประพฤติมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมปานกลาง มีระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวมสูง และยังพบว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในชนบท มีระดับความเกรงใจ สุภาพอ่อนน้อม และความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบสูงกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภูมิลำเนาในเมืองใหญ่ และเพศหญิงมีระดับความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สูงกว่าเพศชาย ในประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การบริหารงานเป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พา ไม้จันทร์ดี (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการลักษณะสายงานและตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด โดยศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 365 คน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้และประสบการณ์ในการทำงานมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน

สรวงสรณ์ ติ้ะปินตา (2541) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษาและฝ่ายเดินเครื่องจำนวน 225 คน จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีอำนาจทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างนั้น ขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนใหญ่ นฤตล มีเพียร (2541) ทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพของการสมรส จำนวนบุตร และการมีรายได้พิเศษไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจะเห็นว่างานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาถึงคุณภาพการบริการตามการรับรู้ของลูกค้า ซึ่งในทางกลับกัน จะพบการศึกษาคุณภาพการบริการตามการรับรู้ของหัวหน้างานจะน้อยมาก แต่อย่างไรก็ดีในภาพรวม ปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างคุณภาพการให้บริการคือ ตัวผู้ให้บริการนั่นเอง ถึงแม้ว่าองค์การบริการนั้นจะมีความพร้อมทั้งทางด้านอุปกรณ์และสถานที่แล้วก็ตามแต่ถ้าองค์การนั้นมีผู้ให้บริการที่มีความเชื่อหรือคำนิยมต่องานบริการในทางลบ ตลอดจนมีพฤติกรรมการให้บริการที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ก็จะส่งผลต่อภาพรวมโดยทำให้ คุณภาพการบริการต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการภายใต้การประเมินของควบคุมงานซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลพนักงานแจกโดยตรง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ในด้านสุขภาพจิต โดยใช้แนวคิดตามแบบของ Muchinsky 2003 ซึ่งสามารถนำมาใช้ในความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ได้อย่างชัดเจนและทำความเข้าใจง่าย โดยพิจารณาจากลักษณะต่างๆ ไป และเลือก ความพอใจและการกระตุ้นเร้า จำนวน 8 คู่ ได้แก่ ความประทับใจ-ความเบื่อหน่าย, ความสุข-ความกดดัน, ความผ่อนคลาย-ความตึงเครียด, ความพึงพอใจ-ความไม่พึงพอใจ, เต็มไปด้วยพลัง-ความขาดพลัง, ความสะดวกสบาย-ไม่สบาย, แรงกระตุ้น-ความขี้เกียจ และ ความชื่นชมยินดี-ความท้อเหี่ยวใจซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบ แนวคิดของ Walton (1974) ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้าน แต่ผู้วิจัย

เลือกมาใช้เพียง 5 ด้านเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแจก ที่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยดังมีองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (safe and healthy working conditions)
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities)
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (growth and security)
5. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว (growth and security)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานแจกใบปลิว ประเภทที่อยู่อาศัย ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่รวมประเภทอื่นแจก (ตามแหล่งชุมชน และห้างสรรพสินค้า) ซึ่งมี จำนวน 560 คน (ข้อมูล ณ. วันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2549)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 560 คน ในกรณีนี้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนอน (Infinite Population) โดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1970 : 580-581) ดังนี้

สูตร	n	=	$\frac{N}{1+Ne^2}$
เมื่อ	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	ขนาดของประชากร
	E	=	ความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับร้อยละ 5 (.05)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากจำนวนประชากร 560 คน จะได้ตัวแทนประชากรของพนักงานแจกใบปลิวจำนวน 234 คน และบวกเพิ่มอีก 26 คน (11%) เพื่อให้ครอบคลุมการตอบ

แบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์และความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมเท่ากับ 260 คน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการเลือกสุ่มตัวอย่างจากประชากรแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545:18-20) โดยใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ไปที่ Supervisor และใช้แบบสอบถามตามจำนวนชุดที่ได้กำหนดไว้ในขั้นต้น และได้ทำการเพื่อการสูญเสียของแบบสอบถามไว้ที่ 11 % ทำให้ได้ค่าตัวอย่างสุ่มทั้งสิ้นสำหรับการศึกษาวิจัยเท่ากับ 260 คน โดยแจกแบบสอบถามผ่าน Supervisor ควบคุมงานที่บริษัท เพื่อแจกกับพนักงานแจกไปปลิว ณ. หน้างาน เป็น โควตา โดยแจกจำนวน 13 หน่วย หน่วยละ 20 ชุด รวม 260 ชุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือ โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมความมุ่งหมายที่ต้องการและได้แบ่งเนื้อหาแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด

- เพศ ระดับการจัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- อายุ ระดับการจัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดตามเกณฑ์ที่มีการระบุไว้ โดยพนักงานแจก จะต้องมียอายุ 18 ปีขึ้นไป เป็นค่าอายุต่ำสุดที่ใช้ในการกำหนดช่วง เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้นที่สามารถสมัครเข้าทำงานกับองค์กรนี้ได้ และใช้ข้อมูลอายุสูงสุดของพนักงานแจกที่จำกัดที่อายุ 50 ปี (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล-ธุรการ) โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงดังนี้

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

ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงได้ช่วงอายุดังกล่าวข้างต้นเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุโดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงอายุ} &= \frac{50-18}{4} \\ &= 8\end{aligned}$$

ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม จะเป็นดังนี้ คือ

- ระหว่าง 18 – 25 ปี
- ระหว่าง 26 – 33 ปี
- ระหว่าง 34 – 41 ปี
- ระหว่าง 42 ปี ขึ้นไป

- สถานภาพสมรส ระดับการจัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale) ได้แก่

- โสด
- สมรส (รวมถึงหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่)

- ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ซึ่งกำหนดตามเกณฑ์การรับพนักงานแจก ได้แก่

- ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
- มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3
- มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช.
- ประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกไบปลิว ซึ่งครอบคลุมตัวแปร 5 ด้าน ได้แก่

- | | |
|--|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 1 – 5 |
| <input type="checkbox"/> สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ | จำนวน 6 ข้อ ข้อที่ 6 – 11 |
| <input type="checkbox"/> การพัฒนาความสามารถของบุคคล | จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 12 – 16 |
| <input type="checkbox"/> ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 17 – 21 |
| <input type="checkbox"/> ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว | จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 22 – 26 |

แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิว ซึ่งลักษณะคำถามเป็นการวัดแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งคำถามที่พนักงานแจกใบปลิว ต้องตอบมีคำตอบกำหนดไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุดและต่ำสุดด้วย ตัวอย่างเช่น ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิว

5 4 3 2 1

คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างมาก : : : : : : คุณภาพชีวิตที่ไม่ดีอย่างมาก

โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับความจริง	ค่าประเมิน
คุณภาพชีวิตที่ดีมาก	5
คุณภาพชีวิตที่ดี	4
ไม่แน่ใจ	3
คุณภาพชีวิตที่ไม่ดี	2
คุณภาพชีวิตที่ไม่ดีอย่างมาก	1

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิว จะใช้เกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2542 : 82)

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

ดังนั้นจึงสามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานแจก ได้ดังนี้

เกณฑ์เฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานแจก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21-5.00	หมายถึง	คุณภาพชีวิตที่ดีมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41-4.20	หมายถึง	คุณภาพชีวิตที่ดี
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61-3.40	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81-2.60	หมายถึง	คุณภาพชีวิตที่ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.80	หมายถึง	คุณภาพชีวิตที่ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวซึ่ง
ครอบคลุมตัวแปร 8 ด้าน

- ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย จำนวน 1 ข้อ
- ความสุข – ความกดดัน จำนวน 1 ข้อ
- ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด จำนวน 1 ข้อ
- ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ จำนวน 1 ข้อ
- เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง จำนวน 1 ข้อ
- ความสงบ – ความวิตกกังวล จำนวน 1 ข้อ
- มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ จำนวน 1 ข้อ
- ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความเซ็ง) จำนวน 1 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว
ซึ่งลักษณะคำถามเป็นการวัดแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งคำถามที่พนักงานแจก ต้องตอบมี
คำตอบกำหนดไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุดและต่ำสุดด้วย ตัวอย่างเช่น ความพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว :

5 4 3 2 1

พึงพอใจอย่างยิ่ง : : : : : : ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง

โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับความจริง	ระดับคะแนน
พึงพอใจอย่างยิ่ง	5
พึงพอใจ	4
เฉย ๆ	3
ไม่พึงพอใจ	2
ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง	1

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจก
ใบปลิว จะใช้เกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น
ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2542 : 82)

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

ดังนั้นจึงสามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับคุณภาพความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว ได้ดังนี้

เกณฑ์เฉลี่ยของระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21-5.00	หมายถึง	พึงพอใจอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41-4.20	หมายถึง	พึงพอใจ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61-3.40	หมายถึง	เฉย ๆ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81-2.60	หมายถึง	ไม่พึงพอใจ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.80	หมายถึง	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต และลักษณะคำถามเป็นการวัดแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งคำถามที่พนักงานแจก ต้องตอบมีคำตอบกำหนดไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุดและต่ำสุดด้วย ตัวอย่างเช่น การทำงานจนเกษียณอายุ :

5 4 3 2 1

มีแนวโน้มทำงานต่ออย่างแน่นอน : : : : : : มีแนวโน้มไม่ทำงานต่ออย่างแน่นอน

โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับความจริง	ระดับคะแนน
มีแนวโน้มทำงานต่ออย่างแน่นอน	5
มีแนวโน้มทำงานต่อ	4
ไม่แน่ใจ	3
มีแนวโน้มไม่ทำงานต่อ	2
มีแนวโน้มไม่ทำงานต่ออย่างแน่นอน	1

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามแนวโน้มนวัตกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต จะใช้เกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2542 : 82)

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

ดังนั้นจึงสามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับแนวโน้มนวัตกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ได้ดังนี้

เกณฑ์เฉลี่ยของระดับแนวโน้มนวัตกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21-5.00	หมายถึง	มีแนวโน้มนำงานต่ออย่างแน่นอน
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41-4.20	หมายถึง	มีแนวโน้มนำงานต่อ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61-3.40	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81-2.60	หมายถึง	มีแนวโน้มนำงานไม่ทำงานต่อ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.80	หมายถึง	มีแนวโน้มนำงานไม่ทำงานต่ออย่างแน่นอน

การหาคุณภาพเครื่องมือ

แนวทางในการสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือแบบสอบถามให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย

1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความคิดเห็นและข้อวิจารณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและเนื้อหา จากนั้นนำไปให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม มีความสอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัยที่ต้องการวัด

2. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือวัด โดยจะนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษาจำนวน 50 ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อถือได้ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α coefficient) ของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา.2546 : 449) และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{k \cdot \frac{\text{covariance}}{\text{variance}}}{1 + (k-1) \frac{\text{covariance}}{\text{variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
	$\frac{\text{variance}}{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำตอบ

ในการหาค่าความเชื่อมั่นตามสูตรนี้ จะต้องนำคะแนนแต่ละข้อมาหาค่าความแปรปรวนและหาค่าความแปรปรวนของคะแนนที่รวมทุกข้อเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถคำนวณได้ 0.939

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ประกอบกับการจัดส่งแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้ Supervisor เพื่อนำไปให้พนักงานแจกใบปลิวตามหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่คำนวณไว้ 260 ฉบับ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์
3. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจะทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วน ถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส โดยทำการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งจะมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

1.1 อัตราส่วนร้อยละ โดยใช้สูตร (เดือนจิตต์ จิตต์อารี. 1999 : 236)

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

โดย	P	แทนค่าสถิติร้อยละ
	f	แทนความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
	x	ค่าของข้อมูล หรือคะแนน
	n	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 39)

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

โดย	\bar{X}	แทนค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนเฉลี่ย
	n	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2547 : 48)

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

โดย	S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ค่า t-test (Independent t-test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สูตรดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542 : 360)

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

โดย	T	แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณา
	\bar{X}_1	แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{X}_2	แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทนค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทนค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2.2 ค่า F-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541: 249) ในข้อ 1-3 และ 5

$$F = \frac{MS_h}{MS_w}$$

	โดยที่	$df_1 = p - 1$ $df_2 = n - p$
เมื่อ	F	แทนการแจกแจงของ F
	MS_h	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	df_1	องศาอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df_2	องศาอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	p	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	n	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544: 333)

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

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ I และ j
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่เราใช้วัดความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรเรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด ข้อมูลที่จะใช้จะต้องเป็นข้อมูลอันตรภาค (Interval data) และข้อมูล ชนิดอัตราส่วน (Ratio data) ที่เป็นไปตามข้อตกลงที่ว่า ข้อมูลจะต้องได้มาจากข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normality assumption) สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 258 ; ชูศรี วงศ์รัตนะ.2546 : 314)

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

เมื่อ r_{xy} คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

x คือ ค่าของตัวแปรชุดที่ 1

y คือ ค่าของตัวแปรชุดที่ 2

n คือ จำนวนคู่ของข้อมูล

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient, r) จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r คือ คือ (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 280)

- ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- ถ้า r เป็นค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
- ถ้า r เป็นค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
- ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
- ถ้า r เป็นค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

สรุปโดยสังเขป

เมื่อ $r > 0$ เรียกว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ทางบวก คือมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้น (หรือลดลง) อีกตัวหนึ่งก็จะเพิ่มขึ้น (หรือลดลง) ตาม

เมื่อ $r < 0$ เรียกว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ทางลบ คือมีความสัมพันธ์ไปในทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้น (หรือลดลง) อีกตัวหนึ่งก็จะลดลง (หรือเพิ่มขึ้น) ตาม

เมื่อ $r = 0$ เรียกว่า ตัวแปรทั้งสอง ไม่มีความสัมพันธ์แบบเชิงเส้นตรงต่อกัน

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (พวงรัตน์, 2540

:144)

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.80 ขึ้นไป	สูงมาก
0.60-0.79	สูง
0.40-0.59	ปานกลาง
0.20-0.39	ต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	ต่ำมาก

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ r จะบอกถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากน้อยเพียงใด กล่าวคือถ้าค่าสัมประสิทธิ์ r มีค่าใกล้เคียง 1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันสูงและถ้าค่า $r=1$ หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์ โดยสามารถนำตัวแปรหนึ่งไปอธิบายตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่งได้ดี แต่ในกรณีค่า $r=0$ ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรทั้งสอง ไม่มีความสัมพันธ์กัน เพียงแต่บอกได้ว่าทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันแบบเส้นตรงเท่านั้น แต่อาจมีความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นๆ เช่น แบบเส้นโค้ง วงกลม ซึ่งวิธีนี้ยังไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นความสัมพันธ์รูปแบบใด จะต้องใช้วิธีพิจารณาจากลักษณะของกราฟว่าใกล้เคียงกับรูปแบบใด

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานแจก ที่มีข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน

1.1 พนักงานแจก ที่มีเพศต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ t-test

1.2 พนักงานแจก ที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ F-test (One-Way Anova)

1.3 พนักงานแจก ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ t-test

1.4 พนักงานแจก ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ F-test (One-Way Anova)

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สมมติฐานที่ 3 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแอกไบพลิวของบริษัท เอเบิ้ล ทู จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ให้บริการกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Coefficient Correlation)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกโบปลิว

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกโบปลิว

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	86	33.1
หญิง	174	66.9
รวม	260	100.0
อายุ		
ระหว่าง 18-25 ปี	106	40.8
ระหว่าง 26-33 ปี	71	27.3
ระหว่าง 34-41 ปี	46	17.7
41 ปี ขึ้นไป	37	14.2
รวม	260	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	197	75.8
สมรส (รวมหย่าร้าง และแยกกันอยู่)	63	24.2
รวม	260	100.0
การศึกษา		
ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	32	12.3
ประถมศึกษาปีที่ 6	49	18.8
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3	67	25.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช.	77	29.6
ประโยควิชาชีพชั้นสูง ปวส. หรืออนุปริญญา	35	13.5
รวม	260	100.0

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 260 คน โดยสามารถจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 เป็นเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1

อายุ พนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 18-35 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมา มีอายุ 26-33 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 มีอายุ 34-41 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และมีอายุ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 คน ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ โสด จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 รองลงมา สมรส (รวมหย่า และแยกกันอยู่) จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ตามลำดับ

การศึกษา พนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช. จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 มีการศึกษาประโยควิชาชีพชั้นสูง ปวส. หรืออนุปริญญา จำนวน 35

คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และมีการศึกษามากกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิว ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของพนักงาน แจกใบปลิวด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิว	\bar{X}	S. D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ			
1. ความพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน	4.08	0.829	คุณภาพชีวิตที่ดี
2. การจ่ายค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณที่ทำ	3.66	0.853	คุณภาพชีวิตที่ดี
3. การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทเมื่อเทียบกับ บริษัทอื่น	3.49	0.920	คุณภาพชีวิตที่ดี
4. ความยุติธรรมของค่าตอบแทน	3.86	0.784	คุณภาพชีวิตที่ดี
5. ความสามารถในการจูงใจให้ครอบครัว	3.55	0.935	คุณภาพชีวิตที่ดี
คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านลักษณะทางกายภาพโดยรวม	3.73		คุณภาพชีวิตที่ดี

ตาราง 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่าพนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานแจกใบปลิวมีคุณภาพชีวิตในระดับคุณภาพชีวิตที่ดีคือ ในข้อความพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน , ความยุติธรรมของค่าตอบแทน, การจ่ายค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณที่ทำ, ความสามารถในการจูงใจให้ครอบครัว และการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทเมื่อเทียบกับ บริษัทอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 3.86, 3.66, 3.55 และ 3.49 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิว	\bar{X}	S. D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ			
1. งานที่ทำเป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.83	0.735	คุณภาพชีวิตที่ดี
2. ความปลอดภัยของสุขภาพของงานที่ทำอยู่	3.57	0.838	คุณภาพชีวิตที่ดี
3. มาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุเช่นการใช้อุปกรณ์ ขนใบปลิว	3.54	0.807	คุณภาพชีวิตที่ดี
4. การให้ความช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ	3.68	0.807	คุณภาพชีวิตที่ดี
5. การเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน	3.76	0.891	คุณภาพชีวิตที่ดี
6. ความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน	3.67	0.959	คุณภาพชีวิตที่ดี
คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านสภาพการ ทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ โดยรวม	3.68		คุณภาพชีวิตที่ดี

ตาราง 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ พบว่าพนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานแจกใบปลิวมีคุณภาพชีวิตในระดับคุณภาพชีวิตที่ดีคือ ในงานที่ทำเป็นอันตรายต่อสุขภาพ, การเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน, การให้ความช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ, ความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน, ความปลอดภัยของสุขภาพของงานที่ทำอยู่ และมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุเช่นการใช้อุปกรณ์ขนใบปลิว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.76, 3.68, 3.67, 3.57 และ 3.54 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิว	\bar{X}	S. D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล			
1. การจัดให้มีการฝึกอบรมของบริษัท	3.78	0.849	คุณภาพชีวิตที่ดี
2. โอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.70	0.743	คุณภาพชีวิตที่ดี
3. การได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.34	0.840	ไม่แน่ใจ
4. การให้ความช่วยเหลือ และคำปรึกษาในการทำงาน	3.41	0.944	คุณภาพชีวิตที่ดี
5.การจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน	3.67	0.873	คุณภาพชีวิตที่ดี
คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวม	3.58		คุณภาพชีวิตที่ดี

ตาราง 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าพนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานแจกใบปลิวมีคุณภาพชีวิตในระดับคุณภาพชีวิตที่ดีคือ ข้อการจัดให้มีการฝึกอบรมของบริษัท, โอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน, การจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน และการให้ความช่วยเหลือ และคำปรึกษาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78, 3.70, 3.67 และ 3.41 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคุณภาพชีวิตในระดับไม่แน่ใจ คือ ในข้อการได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิว	\bar{X}	S. D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง			
1. ความสำคัญของงานที่ท่านทำอยู่ต่อบริษัท	3.70	0.777	คุณภาพชีวิตที่ดี
2. คุณค่าของงานที่ท่านทำอยู่	3.69	0.749	คุณภาพชีวิตที่ดี
3. การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของงานที่ท่านทำอยู่	3.67	0.769	คุณภาพชีวิตที่ดี
4. ความเบื่อหน่ายของงาน	3.41	0.788	คุณภาพชีวิตที่ดี
5. ความยากง่ายในการเลื่อนตำแหน่งของงานที่ท่านทำ	3.68	0.797	คุณภาพชีวิตที่ดี
คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงโดยรวม	3.63		คุณภาพชีวิตที่ดี

ตาราง 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่าพนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานแจกใบปลิวมีคุณภาพชีวิตในระดับคุณภาพชีวิตที่ดีคือ ข้อความสำคัญของงานที่ท่านทำอยู่ต่อบริษัท, คุณค่าของงานที่ท่านทำอยู่, ความยากง่ายในการเลื่อนตำแหน่งของงานที่ท่านทำ, การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของงานที่ท่านทำอยู่ และความเบื่อหน่ายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.69, 3.68, 3.67 และ 3.41 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว

คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิว	\bar{X}	S. D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว			
1. ความสามารถในการแบ่งแยกเวลางานและเวลาส่วนตัว	3.93	0.840	คุณภาพชีวิตที่ดี
2. การมีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังเลิกงาน	3.88	0.844	คุณภาพชีวิตที่ดี
3. อุปสรรคในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวกับการทำงาน	3.80	0.863	คุณภาพชีวิตที่ดี
4. ความเครียด และกังวลกับงาน	3.99	0.876	คุณภาพชีวิตที่ดี
5. เวลาที่ให้กับครอบครัว	3.74	0.828	คุณภาพชีวิตที่ดี
คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวโดยรวม	3.87		คุณภาพชีวิตที่ดี

ตาราง 6 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว พบว่าพนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานแจกใบปลิวมีคุณภาพชีวิตในระดับคุณภาพชีวิตที่ดีคือ ความเครียด และกังวลกับงาน, ความสามารถในการแบ่งแยกเวลางานและเวลาส่วนตัว, การมีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังเลิกงาน, อุปสรรคในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวกับการทำงาน และเวลาที่ให้กับครอบครัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.93, 3.88, 3.80 และ 3.74 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว
 ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของ
 พนักงานแจกใบปลิว

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจก ใบปลิว	\bar{X}	S. D.	ระดับความพอใจ
1. ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย	3.75	0.868	พึงพอใจ
2. ความสุข – ความกดดัน	3.60	0.967	พึงพอใจ
3. ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด	3.70	0.885	พึงพอใจ
4. ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ	3.72	0.857	พึงพอใจ
5. เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง	3.65	0.859	พึงพอใจ
6. ความสงบ – ความวิตกกังวล	3.47	0.996	พึงพอใจ
7. มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ	3.92	0.862	พึงพอใจ
8. ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความเซ็ง)	3.51	0.936	พึงพอใจ
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจก ใบปลิวโดยรวม	3.67		พึงพอใจ

ตาราง 7 ข้อมูลเกี่ยวกับการความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว พบว่า
 พนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว
 โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานแจกใบปลิว
 มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับพึงพอใจ คือ มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ, ความประทับใจ –
 ความเบื่อหน่าย, ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ, ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด, เต็มไปด้วยพลัง –
 การขาดพลัง, ความสุข – ความกดดัน, ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความเซ็ง) และความสงบ –
 ความวิตกกังวลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92, 3.75, 3.72, 3.70, 3.65, 3.60, 3.51 และ 3.47 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต	\bar{X}	S. D.	ระดับแนวโน้ม
1.การปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ	3.46	0.821	มีแนวโน้มการทำงานต่อ
2.การเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส	3.79	0.809	มีแนวโน้มการทำงานต่อ
3.การทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า	3.43	0.982	มีแนวโน้มการทำงานต่อ
4.การแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้	3.64	0.756	มีแนวโน้มการทำงานต่อ
แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต โดยรวม	3.58		มีแนวโน้มการทำงานต่อ

ตาราง 8 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต พบว่าพนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมีแนวโน้มการทำงานต่อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าพนักงานแจกใบปลิวมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ในระดับมีแนวโน้มการทำงานต่อคือ ข้อ การเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส, การแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้, การปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ, และการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.64, 3.46 และ 3.43 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานแจกใบปลิว ที่มีข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน แยกเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศ ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศ ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบในการทดสอบ จะใช้การทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) เพื่อใช้ทดสอบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว
จำแนกตามเพศ

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	เพศ	t-test for Equal variances assumed				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Prob.
1. ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย	ชาย	3.72	.863	-.329	258	.743
	หญิง	3.76	.873			
2. ความสุข – ความกดดัน	ชาย	3.58	.913	-.218	258	.828
	หญิง	3.61	.995			
3. ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด	ชาย	3.73	.900	.465	258	.642
	หญิง	3.68	.880			
4. ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ	ชาย	3.69	.815	-.489	258	.625
	หญิง	3.74	.878			
5. เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง	ชาย	3.52	.778	-1.678	258	.094
	หญิง	3.71	.892			
6. ความสงบ – ความวิตกกังวล	ชาย	3.41	.999	-.752	258	.453
	หญิง	3.51	.996			
7. มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ	ชาย	3.94	.859	.247	258	.805
	หญิง	3.91	.866			
8. ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความ แข็ง)	ชาย	3.60	.844	1.128	258	.260
	หญิง	3.47	.977			

ผลจากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว จำแนกตามเพศ พบว่า การเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง, ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง), ความสงบ – ความวิตกกังวล, ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ, ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด, ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย, มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ และความสุข – ความกดดัน มีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ 0.094, 0.260, 0.453, 0.625, 0.642, 0.743, 0.805 และ 0.828 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานแจกไบปลิวเพศชายและเพศหญิง มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ การเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง, ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง), ความสงบ – ความวิตกกังวล, ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ, ความ

ผ่อนคลาย – ความตึงเครียด, ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย, มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ และความสุข – ความกดดัน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานแจกใบปลิว ที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุ ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุ ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามอายุ

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	Prob.
1. ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย	ระหว่างกลุ่ม	3	.752	.251	.330	.804
	ภายในกลุ่ม	256	194.494	.760		
	รวม	259	195.246			
2. ความสุข – ความกดดัน	ระหว่างกลุ่ม	3	.471	.157	.166	.919
	ภายในกลุ่ม	256	241.929	.945		
	รวม	259	242.400			
3. ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด	ระหว่างกลุ่ม	3	4.728	1.576	2.035	.109
	ภายในกลุ่ม	256	198.268	.774		
	รวม	259	202.996			
4. ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	.657	.219	.296	.828
	ภายในกลุ่ม	256	189.404	.740		
	รวม	259	190.062			
5. เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง	ระหว่างกลุ่ม	3	.200	.067	.089	.966
	ภายในกลุ่ม	256	190.950	.746		
	รวม	259	191.150			
6. ความสงบ – ความวิตกกังวล	ระหว่างกลุ่ม	3	1.597	.532	.534	.659
	ภายในกลุ่ม	256	255.215	.997		
	รวม	259	259.812			
7. มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ	ระหว่างกลุ่ม	3	.063	.021	.028	.994
	ภายในกลุ่ม	256	192.399	.752		
	รวม	259	192.462			
8. ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.629	.543	.617	.605
	ภายในกลุ่ม	256	225.336	.880		
	รวม	259	226.965			

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว จำแนกตามอายุ พบว่า ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด, ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง), ความสงบ – ความวิตกกังวล, ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย, ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ, ความสุข – ความกดดัน, เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง และ มีแรงกระตุ้น – ความจี้เกียจ มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.109, 0.605, 0.659, 0.804, 0.828, 0.919, 0.966, 0.994 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 คือคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานแจกใบปลิวที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด, ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง), ความสงบ – ความวิตกกังวล, ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย, ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ, ความสุข – ความกดดัน, เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง และ มีแรงกระตุ้น – ความจี้เกียจ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานแจกใบปลิวที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบในการทดสอบ จะใช้การทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) เพื่อใช้ทดสอบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	สถานภาพสมรส	t-test for Equal variances assumed				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Prob.
1. ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย	โสด	3.73	.865	-4.98	258	.619
	สมรส	3.79	.883			
2. ความสุข – ความกดดัน	โสด	3.57	.943	-7.77	258	.438
	สมรส	3.68	1.045			
3. ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด	โสด	3.68	.849	-6.77	258	.499
	สมรส	3.76	.995			
4. ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ	โสด	3.61	.811	-3.895**	258	.000
	สมรส	4.08	.903			
5. เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง	โสด	3.52	.861	-5.005**	258	.000
	สมรส	4.06	.716			
6. ความสงบ – ความวิตกกังวล	โสด	3.37	.968	-3.133**	258	.002
	สมรส	3.81	1.014			
7. มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ	โสด	3.92	.888	-1.42	258	.887
	สมรส	3.94	.780			
8. ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง)	โสด	3.51	.946	-1.19	258	.905
	สมรส	3.52	.913			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว จำแนกตามสถานสมรส พบว่า ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ, เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง และ ความสงบ – ความวิตกกังวล มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานแจกใบปลิวที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านพบว่า ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ, เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง และ ความสงบ – ความวิตกกังวล แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านอื่น ๆ คือ ความสุข – ความกดดัน, ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด, ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง), ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย และมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.438, 0.499, 0.619, 0.887 และ 0.905 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานแจกใบปลิวที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานแจกใบปลิว ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	Prob.
1. ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย	ระหว่างกลุ่ม	4	3.017	.754	1.001	.408
	ภายในกลุ่ม	255	192.229	.754		
	รวม	259	195.246			
2. ความสุข – ความกดดัน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.072	.268	.283	.889
	ภายในกลุ่ม	255	241.328	.946		
	รวม	259	242.400			
3. ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด	ระหว่างกลุ่ม	4	4.361	1.090	1.400	.235
	ภายในกลุ่ม	255	198.635	.779		
	รวม	259	202.996			
4. ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	8.494	2.124	2.982*	.020
	ภายในกลุ่ม	255	181.567	.712		
	รวม	259	190.062			
5. เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง	ระหว่างกลุ่ม	4	8.021	2.005	2.792*	.027
	ภายในกลุ่ม	255	183.129	.718		
	รวม	259	191.150			
6. ความสงบ – ความวิตกกังวล	ระหว่างกลุ่ม	4	16.465	4.116	4.367**	.002
	ภายในกลุ่ม	255	240.346	.943		
	รวม	259	256.812			
7. มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ	ระหว่างกลุ่ม	4	.883	.221	.294	.882
	ภายในกลุ่ม	255	191.579	.751		
	รวม	259	192.462			
8. ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความเซ็ง)	ระหว่างกลุ่ม	4	2.956	.739	.841	.500
	ภายในกลุ่ม	255	224.010	.878		
	รวม	259	226.965			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด, ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย, ความชื่นชมยินดี – ความท้อเหี่ยว (ความเซ็ง), มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ และความสุข – ความกดดัน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.235, 0.408, 0.500, 0.882 และ 0.889 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนข้อความสงบ – ความวิตกกังวล มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ส่วนความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ในด้านอื่น ๆคือ ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ และ เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.020 และ 0.027 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ และ เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง กังวล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 13 14 และ 15 ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาต่างกัน กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสงบ – ความวิตกกังวล

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าชั้น ประถมศึกษา ปีที่ 6	ชั้น ประถมศึกษา ปีที่ 6	มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือ ม.3	มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช.	ประโยควิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) หรือ อนุปริญญา
	\bar{X}	3.56	3.43	3.85	3.19	3.34
ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	3.56	-	.134 (.544)	-.288 (.168)	.368 (.073)	.220 (.356)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	3.43		-	-.422* (0.21)	.234 (.189)	.086 (.690)
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3	3.85			-	.656** (.000)	.508** (.013)
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช.	3.19				-	-.148 (.455)
ประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา	3.34					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานแจกใบปลิว ที่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานแจกใบปลิว ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช. และประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 กล่าวคือ

พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อความสงบ – ความวิตกกังวล มากกว่า พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อความสงบ – ความวิตกกังวล น้อยกว่า พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.66

พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อความสงบ – ความวิตกกังวล น้อยกว่า พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาต่างกัน กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อ ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าชั้น ประถมศึกษา ปีที่ 6	ชั้น ประถมศึกษา ปีที่ 6	มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือ ม.3	มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช.	ประโยควิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา
	\bar{X}	3.44	3.82	3.97	3.60	3.66
ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	3.44	-	-0.379*	-0.533**	-0.160	-0.220
			(.049)	(.004)	(.368)	(.288)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	3.82		-	-0.154	.219	.159
				(.333)	(.157)	(.395)
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3	3.97			-	.373**	.313
					(.009)	(.076)
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช.	3.60				-	-0.60
						(.729)
ประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา	3.66					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานแจกใบปลิว ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานแจกใบปลิว ที่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 และ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 กล่าวคือ

พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ น้อยกว่า พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาชั้น

ประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และ 3.97) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38 และ 0.53 ตามลำดับ

พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ น้อยกว่า พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาต่างกัน กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อ เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช.	ประโยชน์วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา
	\bar{X}	3.47	3.73	3.90	3.47	3.63
ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	3.47	-	-0.266 (.169)	-0.427* (.020)	.001 (.995)	-0.160 (.441)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	3.73		-	-0.161 (.314)	.267 (.086)	.106 (.572)
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3	3.90			-	.428** (.003)	.267 (.132)
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช.	3.47				-	-0.161 (.352)
ประโยชน์วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา	3.63					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานแจกใบปลิว ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานแจกใบปลิว ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 และ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 กล่าวคือ

พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อ เดิมไปด้วยพลัง – การขาดพลัง น้อยกว่า พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43

พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้วยพลัง – การขาดพลัง มากกว่า พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช. (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว แยกเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

โดยการแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน ออกเป็นข้อย่อยรายด้าน ได้อีก 5 ด้าน คือ

- 2.1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2.2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ
- 2.3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 2.4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 2.5) ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยใช้คำถามตอนที่ 2 (ข้อ1-26) ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 (ข้อ1-8) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย	260	.36**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
2. ความสุข – ความกดดัน	260	.24**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
3. ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด	260	.31**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
4. ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ	260	.38**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
5. เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง	260	.27**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
6. ความสงบ – ความวิตกกังวล	260	.26**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
7. มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ	260	.41**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
8. ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง)	260	.35**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย ข้อความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว(ความแข็ง) ข้อความ

ผ่อนคลาย – ความตึงเครียด ซ้อมเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง ซ้อมความสงบ – ความวิตกกังวล และ
 ซ้อมความสุข – ความกดดัน มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก
 (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.41, 0.38, 0.36,
 0.35, 0.31, 0.27, 0.26 และ 0.24 ตามลำดับแสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง และ
 เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานแจกใบปลิว มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่
 ยุติธรรมและเพียงพอมากขึ้น ทำให้มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ซ้อมมีแรงกระตุ้น – ความซ้อมเกียด มาก
 ขึ้นในระดับปานกลาง และทำให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ซ้อมเกียด ซ้อมความพึงพอใจ – ความไม่
 พอใจ ซ้อมความประทับใจ – ความเบื่อน่าย ซ้อมความซ้อมชมยินดี – ความห่อเหี่ยว(ความซ้อม) ซ้อมความ
 ผ่อนคลาย – ความตึงเครียด ซ้อมเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง ซ้อมความสงบ – ความวิตกกังวล และ
 ซ้อมความสุข – ความกดดันมากขึ้นในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความ
 พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับ
 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับ
 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว

ตาราง 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย	260	.41**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ความสุข – ความกดดัน	260	.37**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
3. ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด	260	.43**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ	260	.41**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
5. เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง	260	.40**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
6. ความสงบ – ความวิตกกังวล	260	.36**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
7. มีแรงกระตุ้น – ความจี้เกียจ	260	.26**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
8. ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง)	260	.12*	.047	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด ข้อความ

ประทับใจ – ความเบื่อหน่าย ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง
ข้อความสุข – ความกดดัน ข้อความสงบ – ความวิตกกังวล ข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ และข้อความ
ชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว(ความเซ็ง) มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05
ตามลำดับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้ง
สองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.43, 0.41, 0.41, 0.40, 0.37, 0.36, 0.26 และ 0.12 ตามลำดับ
แสดงควมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อ
พนักงานแจกไบปลิว มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพมากขึ้น ทำให้
มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด ข้อความประทับใจ – ความเบื่อ
หน่าย ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง มากขึ้นในระดับปานกลาง
ทำให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความสุข – ความกดดัน ข้อความสงบ – ความวิตกกังวล ข้อมี
แรงกระตุ้น – ความขี้เกียจมากขึ้นในระดับต่ำ และทำให้ทำให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความ
ชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว(ความเซ็ง)มากขึ้นในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
และ 0.05 ตามลำดับ

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพอใจ
ในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความ
พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพอใจ
ในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว

ตาราง 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว

ความสุขในชีวิตความเป็นอยู่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล			
	n	r	Sig. (2- tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย	260	.40**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปาน กลาง
2. ความสุข – ความกดดัน	260	.48**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปาน กลาง
3. ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด	260	.36**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
4. ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ	260	.51**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปาน กลาง
5. เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง	260	.49**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปาน กลาง
6. ความสงบ – ความวิตกกังวล	260	.50**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปาน กลาง
7. มีแรงกระตุ้น – ความซึ่เกียจ	260	.23**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
8. ความชื่นชมยินดี – ความห่อ เหี่ยว(ความเซ็ง)	260	.17**	.007	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกโบปลิว โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกโบปลิว ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ ข้อความสงบ – ความวิตกกังวล ข้อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง ข้อความสุข – ความกดดัน ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด ข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ และข้อความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว(ความแข็ง) มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.51, 0.50, 0.49, 0.48, 0.40, 0.36, 0.23 และ 0.17 ตามลำดับแสดงความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานแจกโบปลิว มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มากขึ้น ทำให้มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ ข้อความสงบ – ความวิตกกังวล ข้อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง ข้อความสุข – ความกดดัน ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย มากขึ้นในระดับปานกลาง ทำให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด ข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจมากขึ้นในระดับต่ำ และทำให้ทำให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว(ความแข็ง)มากขึ้นในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกโบปลิว สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกโบปลิว

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกโบปลิว

ตาราง 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย	260	.54**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ความสุข – ความกดดัน	260	.50**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
3. ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด	260	.44**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ	260	.49**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
5. เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง	260	.47**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
6. ความสงบ – ความวิตกกังวล	260	.46**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
7. มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ	260	.25**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
8. ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง)	260	.09	.132	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย ข้อความสุข – ความกดดัน ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง ข้อความสงบ – ความวิตก

กังวล ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด และข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.54, 0.50, 0.49, 0.47, 0.46, 0.44 และ 0.25 ตามลำดับแสดง ความมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงาน แจกใบปลิว มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มากขึ้น ทำให้มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย ข้อความสุข – ความกดดัน ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง ข้อความสงบ – ความวิตกกังวล ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด มากขึ้นในระดับปานกลาง และทำให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ มากขึ้นในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.132 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว ไม่มี ความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ตาราง 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย	260	.67**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ความสุข – ความกดดัน	260	.54**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
3. ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด	260	.50**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ	260	.48**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
5. เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง	260	.52**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
6. ความสงบ – ความวิตกกังวล	260	.49**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
7. มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ	260	.27**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
8. ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง)	260	.10	.115	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย ข้อความสุข – ความกดดัน ข้อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด ข้อความสงบ

- ความวิตกกังวล ข้อความพึงพอใจ - ความไม่พอใจ และข้อมีแรงกระตุ้น - ความขี้เกียจ มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.67, 0.54, 0.52, 0.50, 0.49, 0.48 และ 0.27 ตามลำดับ แสดงความมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงาน แจกใบปลิว มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวมากขึ้นทำให้มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ - ความเบื่อหน่าย มากขึ้นในระดับสูง ทำให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความสุข - ความกดดัน ข้อเต็มไปด้วยพลัง - การขาดพลัง ข้อความผ่อนคลาย - ความตึงเครียด ข้อความสงบ - ความวิตกกังวล ข้อความพึงพอใจ - ความไม่พอใจ มากขึ้นในระดับปานกลาง และทำให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อมีแรงกระตุ้น - ความขี้เกียจ มากขึ้นในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อความชื่นชมยินดี - ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.115 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต แยกเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

โดยการแบ่งความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ออกเป็นข้อย่อยรายด้าน ได้อีก 8 ด้าน คือ

- 3.1) ความประทับใจ - ความเบื่อหน่าย
- 3.2) ความสุข - ความกดดัน
- 3.3) ความผ่อนคลาย - ความตึงเครียด
- 3.4) ความพึงพอใจ - ความไม่พอใจ
- 3.5) เต็มไปด้วยพลัง - การขาดพลัง
- 3.6) ความสงบ - ความวิตกกังวล
- 3.7) มีแรงกระตุ้น - ความขี้เกียจ
- 3.8) ความชื่นชมยินดี - ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ห้จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานความพอใจใน

ชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยใช้คำถามตอนที่ 3 (ข้อ1-8) ทดสอบกับคำถามตอนที่ 4 (ข้อ1-4) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

3.1 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H₀: ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

H₁: ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

ตาราง 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1.การปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ	260	.28**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ต่ำ
2.การเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส	260	-.16	.794	ไม่มีความสัมพันธ์
3.การทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรอ งานใหม่ที่ดีกว่า	260	.17**	.006	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ต่ำมาก
4.การแนะนำคนอื่นให้มาทำงานใน บริษัทนี้	260	.14*	.028	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ ข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.006 และ 0.028 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.28, 0.17 และ 0.14 ตามลำดับ แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานแจกใบปลิว มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่ายมากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุมากขึ้นในระดับต่ำ และทำให้แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้มากขึ้นในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่ายไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.794 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความสุข – ความกดดันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความสุข – ความกดดันไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

H_1 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความสุข – ความกดดันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

ตาราง 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความสุข – ความกดดัน กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความสุข – ความกดดัน			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1.การปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ	260	.18**	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ต่ำมาก
2.การเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส	260	-.11	.068	ไม่มีความสัมพันธ์
3.การทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรอ งานใหม่ที่ดีกว่า	260	.13*	.037	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ต่ำ
4.การแนะนำคนอื่นให้มาทำงานใน บริษัทนี้	260	.12*	.047	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความสุข – ความกดดัน กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความสุข – ความกดดันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ ข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003, 0.037 และ 0.047 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.28, 0.17 และ 0.14 ตามลำดับ แสดงความมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานแจกใบปลิว มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความสุข – ความกดดันมากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไป ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ ข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้มากขึ้นในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.068 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด มีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด ไม่มีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

H_1 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด มีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1.การปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ	260	.14**	.020	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ต่ำมาก
2.การเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส	260	-.20	.748	ไม่มีความสัมพันธ์
3.การทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรอ งานใหม่ที่ดีกว่า	260	.12	.053	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ปานกลาง
4.การแนะนำคนอื่นให้มาทำงานใน บริษัทนี้	260	.11	.071	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.14 แสดงความมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานแจกใบปลิว มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียดมากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไป ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุมากขึ้นในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส ข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ และข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.748, 0.071 และ 0.053 ตามลำดับ ซึ่งทั้งหมดมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียดกับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส ข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ และข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

H_1 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มี ต่อไปในอนาคต	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1.การปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ	260	.23**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ต่ำ
2.การเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส	260	-.057	.360	ไม่มีความสัมพันธ์
3.การทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรอ งานใหม่ที่ดีกว่า	260	.27**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ต่ำ
4.การแนะนำคนอื่นให้มาทำงานใน บริษัทนี้	260	.27**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ และข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.27, 0.27 และ 0.23 ตามลำดับ แสดงความมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานแจกใบปลิว มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจมากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปข้อ

การทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ และข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ มากขึ้นในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.360 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจกับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง มีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง ไม่มีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

H_1 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง มีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปใน อนาคต	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ เต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1.การปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ	260	.27**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ต่ำ
2.การเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส	260	-.29	.640	ไม่มีความสัมพันธ์
3.การทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ ดีกว่า	260	.33**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ต่ำ
4.การแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้	260	.24**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความซื่อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซื่อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ และข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.33, 0.27 และ 0.24 ตามลำดับ แสดงความมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานแจกใบปลิว มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซื่อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง มากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ และข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ มากขึ้นในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซื่อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.640 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซื่อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อ ความสงบ – ความวิตกกังวล มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อ ความสงบ – ความวิตกกังวล ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

H_1 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อ ความสงบ – ความวิตกกังวล มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความสงบ – ความวิตกกังวล กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ความสงบ – ความวิตกกังวล			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1.การปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ	260	.28**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ต่ำ
2.การเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส	260	-.10	.879	ไม่มีความสัมพันธ์
3.การทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า	260	.31**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ต่ำ
4.การแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้	260	.27**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความสงบ – ความวิตกกังวล กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความสงบ – ความวิตกกังวล มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ และข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.31, 0.28 และ 0.27 ตามลำดับ แสดงความมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานแจกใบปลิว มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความสงบ – ความวิตกกังวล มากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปข้อการ

ทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ และข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ มากขึ้นในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความสงบ – ความวิตกกังวล ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.879 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความสงบ – ความวิตกกังวล กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับ โอกาส ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

H_1 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1.การปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ	260	.21**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ต่ำ
2.การเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส	260	.32**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ต่ำ
3.การทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ ดีกว่า	260	.27**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ต่ำ
4.การแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้	260	.28**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส ข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ ข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.32, 0.28, 0.27 และ 0.21 ตามลำดับ แสดงความมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานแจบไพลิว มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ มากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส ข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ ข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ มากขึ้นในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.8 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อ ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง) มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง) ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

H_1 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง) มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความเซ็ง) กับแนวโน้มนิยมพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

แนวโน้มนิยมพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความเซ็ง)			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1.การปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ	260	.27**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ต่ำ
2.การเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส	260	.23**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ต่ำ
3.การทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า	260	.28**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ต่ำ
4.การแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้	260	.25**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความเซ็ง) กับแนวโน้มนิยมพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความเซ็ง) มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มนิยมพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ ข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ และข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.28, 0.27, 0.25 และ 0.23 ตามลำดับ แสดงความมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานแจกใบปลิว มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความเซ็ง) มากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มนิยมพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปข้อการทำงานใน

บริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่คิดว่า ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ ข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงาน ในบริษัทนี้ และข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับ โอกาสมากขึ้นในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 29 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 พนักงานแจกใบปลิว ที่มีข้อมูล ด้านลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานแจกใบปลิว ที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	F-test
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานแจกใบปลิวที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีความพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t-test
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานแจกใบปลิว ที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็น อยู่ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	F-test
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มี ความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานแจกใบปลิว		
2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความ พพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจก ใบปลิว	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson correlation

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson correlation
--	-----------------------------	----------------------------

ตาราง 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson correlation
2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson correlation
2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson correlation
สมมติฐานที่ 3 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต		
3.1 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson correlation
3.2 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความสุข – ความกดดันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson correlation
3.3 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson correlation

3.4 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson correlation
---	--------------------------------	----------------------------

ตาราง 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3.5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อเต็มไปด้วยพลัง – การขาดพลัง มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson correlation
3.6 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อ ความสงบ – ความวิตกกังวล มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson correlation
3.7 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson correlation
3.8 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อ ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง) มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกโบปลิวของบริษัท เอเบิ้ล ทุ จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจกับคู่แข่ง ตลอดจนนำไปเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาองค์กร

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกโบปลิว บริษัท เอเบิ้ล ทุ จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกโบปลิว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานต่อไปในอนาคต

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานแจกโบปลิว ที่มีข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานแจกโบปลิว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างกัน
2. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาได้แก่ พนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอเบิ้ลทู จำกัด ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่รวมพนักงานที่ปฏิบัติงานนอกเขตกรุงเทพมหานครที่ควบคุมการปฏิบัติงาน โดยผู้รับจ้างช่วง จำนวน 560 คน (ข้อมูล ณ. วันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อคัดเลือกตัวอย่าง จากประชากรที่เป็นพนักงานแจกใบปลิว ที่ทำงานในบริษัท เอเบิ้ลทู จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 560 คน โดยจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรจากสูตรของ Taro Yamanae ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 234 คน และบวกเพิ่มอีก 11% เพื่อให้ครอบคลุมการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ และความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 260 คน แล้วทำการแจกแบบสอบถามโดยแบ่งตามโควต้าสายบังคับบัญชาจำนวน 13 หน่วย หน่วยละเท่าๆ กันที่ 20 ชุด/หน่วย นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Close-ended Response Question) โดยแบ่งเนื้อหาแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิว โดยเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 26 ข้อ ซึ่งผู้ตอบสามารถแสดงทัศนะได้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวโดยเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 8 ข้อ ซึ่งผู้ตอบสามารถแสดงทัศนะได้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต โดยเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 4 ข้อ ซึ่งผู้ตอบสามารถแสดงทัศนะได้ 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งประกอบด้วย

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ วารสาร ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งหาคุณภาพแล้ว ไปดำเนินการขอความร่วมมือจากพนักงานแจกไบปลิว ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 262 คน โดยผู้วิจัยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน แล้วจึงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำการกรอกข้อมูลในแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความเรียบร้อย และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาลงรหัส (Coding) เพื่อการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ บันทึกข้อมูลที่ลงรหัสแล้วในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11 (Statistical Package for Social Sciences)

2. วิเคราะห์ลักษณะด้านข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาบรรยายลักษณะตัวแปรของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการคำนวณค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 คำนวณค่าสถิติร้อยละข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

2.2 คำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกไบปลิว และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว โดยหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานแจกไบปลิว ที่มีข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานแจกไบปลิว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างกัน

ในด้านเพศ และสถานภาพสมรส ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ในด้านอายุ และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะใช้การทดสอบรายคู่คือวิธี LSD (Least-Significant)

สมมติฐานข้อที่ 2 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอบีล ทุ จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอบีล ทุ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 260 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.9 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมา มีอายุ 26-33 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3 มีอายุ 34-41 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.7 และมีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.2 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น โสด คิดเป็นร้อยละ 75.8 สมรสแล้วซึ่งรวมถึงหย่าร้างหรือแยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 24.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 29.6 มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 . คิดเป็นร้อยละ 25.8 ประถมศึกษาปีที่ 6 . คิดเป็นร้อยละ 18.8 ประโยควิชาชีพขั้นสูง ปวส. หรืออนุปริญญา . คิดเป็นร้อยละ 13.5 และต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 . คิดเป็นร้อยละ 12.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่

วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิว

คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่าพนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในระดับคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นกัน

คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ พบว่าพนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านสภาพการทำงาน

ที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในระดับคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นกัน

คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าพนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี และส่วนน้อยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่าพนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในระดับคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นกัน

คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว พบว่าพนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกใบปลิวด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในระดับคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นกัน

วิเคราะห์ข้อมูลความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่พนักงานแจกใบปลิว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานแจกใบปลิวมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับพึงพอใจ เช่นกัน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานต่อไปในอนาคต

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต พบว่าพนักงานแจกใบปลิวที่ตอบแบบสอบถาม มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมีแนวโน้มการทำงานต่อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าพนักงานแจกใบปลิวมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ในระดับมีแนวโน้มการทำงานต่อเช่นกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานแจกใบปลิว ที่มีข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานแจกใบปลิว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

เพศ – พนักงานแจกใบปลิวที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานแจกใบปลิวที่เป็นเพศชาย กับ พนักงานแจกใบปลิวที่เป็นเพศหญิง มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ต่างกัน

อายุ – พนักงานแจกใบปลิวที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานแจกใบปลิวที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี อายุระหว่าง 26-33 ปี อายุระหว่าง 34-41 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ต่างกัน

สถานภาพสมรส – พนักงานแจกใบปลิวที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานแจกใบปลิวที่เป็นโสด กับ พนักงานแจกใบปลิวที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ต่างกัน

ระดับการศึกษา- พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานแจกใบปลิว ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช. มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่น้อยกว่า พนักงานแจกใบปลิว ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, ประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา, ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแจกใบปลิว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว ข้อความประทับใจ - ความเบื่อหน่าย ข้อความสุข - ความกดดัน ข้อความพึงพอใจ - ความไม่พอใจ ข้อเต็มไปด้วยพลัง - การขาดพลัง ข้อความสงบ - ความวิตกกังวล ข้อความผ่อนคลาย - ความตึงเครียด และข้อมีแรงกระตุ้น - ความขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความชื่นชมยินดี - ความห่อเหี่ยว(ความเซ็ง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว ข้อความประทับใจ - ความเบื่อหน่าย ข้อความสุข - ความกดดัน ข้อเต็มไปด้วยพลัง - การขาดพลัง ข้อความผ่อนคลาย - ความตึงเครียด ข้อความสงบ - ความวิตกกังวล ข้อความพึงพอใจ - ความไม่พอใจ และข้อมีแรงกระตุ้น - ความขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความชื่นชมยินดี - ความห่อเหี่ยว(ความเซ็ง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

3.1 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ - ความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุมากขึ้นในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์กับข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่

เกษียณอายุ และข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.6 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความสงบ – ความวิตกกังวล มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ และข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ และข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส มีค่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.7 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ มีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส ข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ ข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต ข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส ข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ ข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุอยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.8 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อ ความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว (ความแข็ง) มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ ข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ และข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ ข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ และข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาสอยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอเบิ้ล ทุ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

เพศ – พนักงานแจกใบปลิวที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งทำให้เห็นว่าไม่ว่าเพศชาย หรือหญิง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว สอดคล้องกับพิรพรด หุ่นเจริญ (2525: บทคัดย่อ) พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ต่างกัน

อายุ - พนักงานแจกใบปลิวที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานแจกใบปลิวที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี อายุระหว่าง 26-33 ปี อายุระหว่าง 34-41 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับจุฬารัตน์ เสกนาโชค (2548: บทคัดย่อ)

สถานภาพสมรส – พนักงานแจกใบปลิวที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานแจกใบปลิวที่เป็นโสด กับ พนักงานแจกใบปลิวที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับภูวนัย น้อยวงศ์ (2541: บทคัดย่อ)

ระดับการศึกษา- พนักงานแจกใบปลิวที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานแจกใบปลิว ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ปวช. มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่น้อยกว่า พนักงานแจกใบปลิว ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, ประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา, ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 ตามลำดับ สอดคล้องกับพาน้อยจันทร์ดี (2541: บทคัดย่อ)

2. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแจกใบปลิว

จากผลการวิจัยพบว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแจกใบปลิว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง

2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย ข้อความสุข – ความกดดัน ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ ข้อเติมไปด้วยพลัง – การขาดพลัง ข้อความสงบ – ความวิตกกังวล ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด และข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว(ความแข็ง)

2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่าย ข้อความสุข – ความกดดัน ข้อเติมไปด้วยพลัง – การขาดพลัง ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด ข้อความสงบ – ความวิตกกังวล ข้อความพึงพอใจ – ความไม่พอใจ และข้อมีแรงกระตุ้น – ความขี้เกียจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงสูง แต่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อความชื่นชมยินดี – ความห่อเหี่ยว(ความแข็ง)

3. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต

3.1 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความประทับใจ – ความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต มีความสัมพันธ์กับข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุมากขึ้นในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์กับข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้มากขึ้นในระดับต่ำมาก แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส

3.2 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความสุข – ความกดดันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต มีความสัมพันธ์กับข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ ข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ในระดับต่ำมาก แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการเปลี่ยนงาน

3.3 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ มีความสัมพันธ์กับข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุระดับต่ำมาก แต่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคตข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาส ข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ และข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า

อนาคตข้อการทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ข้อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ ข้อการแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในบริษัทนี้ และข้อการเปลี่ยนงาน เมื่อได้รับโอกาสอยู่ในระดับต่ำ

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่มีต่อไปในอนาคต สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งในด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจซึ่งทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจนอกจากนี้การทำงานจึงเป็นสิ่งบ่งบอกการยอมรับของคนในสังคม (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543:24) ผลของพฤติกรรมการทำงานในอนาคตที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีผลต่อขีดความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร อันจะเกิดประสิทธิภาพโดยรวมสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องเกี่ยวเนื่องเป็นห่วงโซ่กลับมายังบุคลากรในองค์กรนั้นๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้วยภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่เฟื่องฟูตัวจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำมาเป็นเวลานาน ทำให้มูลค่าของเงินเมื่อเทียบกับอดีตมีค่าน้อยลง กล่าวคือค่าครองชีพมีสูงขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของพนักงานด้านค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทำให้เกิดความเครียดขึ้น ซึ่งจากงานวิจัยดังกล่าวพยายามที่ตรวจวัดสภาพความเครียดที่เกิดขึ้นผ่านปัจจัยความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานต่อไปในอนาคต คุณลักษณะประการหนึ่งที่สำคัญของธุรกิจก็คือการส่งเสริม และรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียกับบริษัท สำหรับพนักงานเองก็เป็นส่วนที่ที่เกี่ยวข้องด้วย เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติสร้างรายได้ให้กับบริษัท โดยได้รับค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทน ฉะนั้นหากเกิดปัญหากับบริษัทย่อมส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของพนักงานในการที่จะได้รับค่าตอบแทนครบถ้วน ตรงเวลา ในทางกลับกันหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตไม่ดี ไม่มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และผลประกอบการของบริษัทแน่นอน ดังนั้นการปฏิบัติงานต่างๆ ที่การกระทำใดที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลกระทบต่อด้านบวก หรือลบต่อพนักงาน พึงต้องให้ความสำคัญ และระมัดระวังเป็นพิเศษ ด้วยลักษณะดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องใส่ใจด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องถึงความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้วยทั้งนี้ พนักงานควรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพ และความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และบริษัทควรกำหนดให้มีระเบียบข้อบังคับการทำงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างถูกต้อง

2. ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในบริษัท ซึ่งความพึงพอใจนี้จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า ทั้งนี้ยังช่วยลดการต่อต้านจากงานอีกด้วย เนื่องด้วยความจริงแล้วความขัดแย้งระหว่างบริษัทกับพนักงานเกิดขึ้นได้เสมอ หากแต่วิธีการอันจะนำมาซึ่งความปรองดอง เพื่อมิให้เหตุบานปลายเกิดความเสียหายต่อส่วนรวมได้

3. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ความพยายามที่จะปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อหวังเพียงว่าจะช่วยให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นนั้นอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ หากแต่ยังจำเป็นต้องเอาใจใส่ดูแลเรื่องจิตใจ ซึ่งเป็นตัวการที่สำคัญที่ถ่ายทอดออกมาเป็นพฤติกรรมการแสดงออกให้เห็น การวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะช่วยระงับ และบรรเทาความเสียหายที่จะขึ้นในอนาคตได้อย่างดี ซึ่งมีความสำคัญต่อการอยู่รอดของบริษัท และเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิผลของบริษัท นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่ต่อหรือลาออกจากบริษัทของบุคคลได้ ถ้าหากพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แล้วก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ทুমทเวลาให้อย่างเต็มที่ มีการขาดงานที่ต่ำ ผลการปฏิบัติงานดี มีความจงรักภักดีต่อบริษัท บริษัท นั้นก็จะมีแต่ความเจริญรุ่งเรือง ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานไม่มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ก็จะส่งผลให้เห็นในรูปของการลาออก โดยมีอัตราการลาออกสูง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานต่ำ และเมื่อเกิดจากลาออกมากขึ้น พนักงานในส่วนที่เหลือจะเสียหาย ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าที่ทำงานอยู่ไม่มั่นคง และเสียภาพพจน์ของบริษัทต่อลูกค้าได้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

สามารถให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานจากบริษัท เอบีดี ทู จำกัด ซึ่งเนื้อหาส่วนมากจะเจาะลึกลงในส่วนพื้นที่หน้างาน หากแต่ควรเพิ่มในส่วนของการพิจารณาขอบเขต ในสำนักงานของบริษัทด้วย เนื่องจากก็ยังมีพนักงานอีกจำนวนหนึ่งอยู่ในบริษัท

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เป็นผลต่อเนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ผลของการขาด ลา มาสาย การละทิ้งหน้าที่ การออกงานงาน ซึ่งเป็นประเด็นหลักที่ต้องมีความสมดุลกัน และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการการความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จึงจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้มองเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น ซึ่งน่าจะทำให้ผู้ทำการวิจัยพบข้อมูลที่ชัดเจนและน่าสนใจมากขึ้น

3. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กรอบการศึกษาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานจากบริษัท เอบีดี ทู จำกัด เป็นการพัฒนาขึ้นครั้งแรกร่วมกับชุดแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัท เอบีดี ทู

จำกัดเท่านั้นซึ่งเป็นบริษัทที่มีธุรกิจเกี่ยวข้องกับการวางแผนกระจายสื่อโฆษณา และวิจัยเฉพาะพนักงาน
ที่อยู่ภายใต้ปฏิบัติการเท่านั้น ซึ่งมีความแตกต่างจากพนักงานในสายการผลิตอื่น จึงควรที่จะได้มีการนำไป
ศึกษาในกลุ่มประชากรอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้รับ และยืนยันข้อมูลเพิ่มเติม และควรปรับกรอบการ
วิจัยให้สอดคล้องกับบริบทของธุรกิจที่จะศึกษา เพียงแต่ผลการศึกษาอาจจะเป็นแนวทางให้บริษัทอื่น ๆ
ในการทำวิจัยในหัวข้อเดียวกันนี้ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2545). *หลักสถิติเพื่อการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร
- _____. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกร็ดแก้ว. (2538). *ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จ. กรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2535). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างมหาวิทยาลัยมหิดล ฉ. ศาลายา*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชา กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ณัฐ กลั่นนุกการ; และอรทัย เดียวสมบุญ. (2530). *ความพึงพอใจในงานกับการเลือกอาชีพตรวจสอบบัญชีโครงการวิจัยสำหรับนักศึกษาปริญญาโท คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ; และอิสระ สุวรรณบล. (2534). *ปทานุกรมการบริหาร*. พระนคร กรุงเทพฯ : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย
- ดารารพ นิวสตะบุตร. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะกิจ: พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพฯ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2545). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นราศรี ไวนิชกุล; และ ชุศักดิ์ อรุณศรี. (2537). *ระเบียบวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ลัดดาวัลย์ หวังพานิช. (2529). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- วรรณรต แสงมณี. (2544). *องค์การและการจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ: ระเบียบทองการพิมพ์.
- วิทยา ดำนธำรงกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เชิร์ด เวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิภาวี ลีมนेत्र. (2546). *ทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา: บริษัท เนาวรัตน์ พัฒนาการ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒินันท์ วิมลศิลป์. (2533). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์. (2530). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ รปม. (บริหาร). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2540). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: เอ. เอ็น. การพิมพ์.
- _____. (2541). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: เอ. เอ็น. การพิมพ์.
- _____. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เอ. เอ็น. การพิมพ์.
- _____. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: เอ. เอ็น. การพิมพ์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒน์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร.
- สมศักดิ์ สติรวงศ์. (2545). *ทัศนคติต่อระบบคุณภาพ QS-9000 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง ประเทศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุปัญญา ไชยชาญ. (2543). *การวิจัยการตลาด*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.

- อภิญา อุกคฤณ. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพิมพ์นิยมกิจ (1994) จำกัด*. สารนิพนธ์ (บธ.ม.) การจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- อัมพล สุอำพัน. (2535). “จิตวิทยากับการดำรงชีวิตประจำวัน” *จิตวิทยาทั่วไป* หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ครั้งที่ 7
- อรรณ อยู่คง. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด*. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารี เพชรพุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ชาญวิทย์.
- อิสริยา สดมณี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย*. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Adlers, Nancy J. (2002). *Organizational Behavior*. 3rd ed. Ohio McGill University. Cincinnati: South-Western. Collage Publishing.
- Aldag, Ramon J;& Kuzuhara, Loren W. (2002). *Organization Behavior and Management: An Integrated Skill Approach*. University of Wisconsin-Madison: South-Western, Thomson.
- Barongan, Christy & Naagayama, Gordon C. (2002). *Multiculture Psychology*. New Jersey: Person Hall (Prentice Hall) Education, Inc. Upper Saddle River.
- Byars & Rue. (2000). *Human Resource Mangement 6th ed. (International)* : McGraw-Hill company.
- Coates G. (1997). *Organization Men-Women and Organizational Culture*. (Online)
- Cook, Curtis W; Hunsalcer, Phillip L; & Coffey, Robert E. (2002). *Management and Organizational Behavior*. 2nd ed. New York. McGraw-hill.
- Cronbach, Lee Joseph. (1971). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Haper & Row.
- Geert, Hofstede. (1979). *Culture's Consequences International Differences in Work-Related Values*. Cross Culture Research & Methodology series Vol.5; SAGE Publications Ltd. London England.
- Kotler, Philip. (1997). *Marketing Management: analysis, planning, implementation and control*. 9th ed. New Jersey: A Simon & Schuster Company.
- Nahavandi, Afsaneh; & Malekzadeh, Ali R. (2001). *Organizational Behavior: The Person Organization Fit*. New Jersey: Prentice Hall. Upper Saddle River.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (1999). *Management*. 6th ed. USA: Prentice-Hall.

- _____. (2003). *Management*. 7th ed. N.J. USA: Prentice Hall.
- Rue, Leslie W. & Byars, Lloyd L. (2000). *Management*. 9th ed. Skills and Application.
- Sakaran, Uma. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 4th ed.
Southern Illinois University at Carbondale: John Wiley & Sons, Inc.
- Sarrors, James C; and Others. (2002). *The Organizational Culture Profile of Australian Enterprises*.
(Online)
- Schein, Edgar H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sohermerhom, John R. (1999). *Management*. 6th ed. Ohio University. New York: John Wiley & Son,
Inc.
- S. Kaliyamoorthy & R. Mohan Kumar. (2001). *Organizational Culture and Commitment in Public
Limited Companies*. (Online)
- Yamane, Tero. (1973). *Statistic: An Introduction Analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Row
Publisher.
- Zikmund, William G. (2003). *Business Research Method*. 7th ed. Oklahoma State University:
South-Western, Thomson.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดที่

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของ พนักงานแจกไบปลิว:กรณีศึกษา บริษัท เอเบิล ทู จำกัด

คำชี้แจงเบื้องต้น

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิวของบริษัท เอเบิลทู จำกัด โดยรวม มิได้มุ่งเน้นที่จะประเมินความคิดเห็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ ดังนั้นผลการศึกษาวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ตอบแบบสอบถาม จึงขอความกรุณาตอบข้อคำถามตามความเป็นจริง โดยไม่ต้องลงชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเท่านั้นที่จะใช้ให้การศึกษาวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ข้อมูลหรือคำตอบที่ได้จากการแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยถือว่าเป็นความลับ จะนำไปใช้เพื่อการวิเคราะห์หาผลรวมสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานแจก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงและตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง สำหรับผู้วิจัย
2. อายุ
- ระหว่าง 18 - 25 ปี
- ระหว่าง 26 - 33 ปี
- ระหว่าง 34 - 41 ปี
- 42 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส
- โสด สมรส (รวมถึงหย่า และแยกกันอยู่)
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
- มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 หรือ ม.ศ. 3
- มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 หรือ ม.ศ.5 หรือ ปวช.
- ประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานแจก

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใต้หมายเลขทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับคุณภาพชีวิต						
<u>ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</u>	ระดับคุณภาพชีวิต						
1.ความพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน	พอใจมาก	5	4	3	2	1	ไม่พอใจเลย
		:	:	
2.การจ่ายค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณที่ทำ	สูงมาก	5	4	3	2	1	ต่ำมาก
		:	:	
3.การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทเมื่อเทียบกับ บริษัทอื่น	สูงกว่ามาก	5	4	3	2	1	ต่ำกว่ามาก
		:	:	
4.ความยุติธรรมของค่าตอบแทน	ยุติธรรมมาก	5	4	3	2	1	ไม่ยุติธรรมเลย
		:	:	
5.ความสามารถในการแบ่งปันรายได้ให้ครอบครัว	เพียงพอ	5	4	3	2	1	ไม่เพียงพอ
		:	:	
<u>ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ</u>	ระดับคุณภาพชีวิต						
6.งานที่ทำเป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ไม่เป็นอันตราย	5	4	3	2	1	อันตรายมาก
		:	:	
7.ความปลอดภัยของสุขภาพของงานที่ทำอยู่	ปลอดภัยมาก	5	4	3	2	1	ไม่ปลอดภัยเลย
		:	:	
8.มาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุ เช่นการใช้อุปกรณ์ขยับไขว	มีมาตรการอย่างเข้มงวด	5	4	3	2	1	ไม่มีมาตรการป้องกันเลย
		:	:	
9.การให้ความช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ	ให้ความช่วยเหลือเต็มที่	5	4	3	2	1	ไม่ให้ความช่วยเหลือเลย
		:	:	
10.การเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน	ยากมาก	5	4	3	2	1	ประจำ

	 : : : :	
11.ความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน	ปลอดภัยมาก	5 4 3 2 1 : : : :	ไม่ปลอดภัยเลย
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระดับคุณภาพชีวิต		
12.การจัดให้มีการฝึกอบรมของบริษัท	มีการฝึกอบรมสม่ำเสมอ	5 4 3 2 1 : : : :	ไม่มีการฝึกอบรมเลย
13.โอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน	มีโอกาสมาก	5 4 3 2 1 : : : :	ไม่มีโอกาสเลย
14.การได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น	พอใจมาก	5 4 3 2 1 : : : :	ไม่พอใจเลย
15.การให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงาน	ให้ความช่วยเหลือมาก	5 4 3 2 1 : : : :	ไม่ให้ความช่วยเหลือเลย
16.การจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน	จัดฝึกอบรมสม่ำเสมอ	5 4 3 2 1 : : : :	ไม่จัดฝึกอบรมเลย
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	ระดับคุณภาพชีวิต		
17.ความสำคัญของงานที่ท่านทำอยู่ต่อบริษัท	มีความสำคัญมาก	5 4 3 2 1 : : : :	ไม่มีความสำคัญเลย
18.คุณค่าของงานที่ท่านทำอยู่	มีคุณค่ามาก	5 4 3 2 1 : : : :	ไม่มีคุณค่าเลย
19.การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของงานที่ท่านทำอยู่	เพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ	5 4 3 2 1 : : : :	ไม่เพิ่มพูนความรู้เลย
20.ความเบื่อหน่ายของงาน	สนุกมาก	5 4 3 2 1 : : : :	เบื่อมาก
21.ความยากง่ายในการเลื่อนตำแหน่ง	ยากมาก	5 4 3 2 1	ง่ายมาก

ของงานที่ทำ	 : : : :	
<u>ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน</u> <u>และครอบครัว</u>	ระดับคุณภาพชีวิต		
22.ความสามารถในการแบ่งแยกเวลา งานและเวลาส่วนตัว	สามารถ แบ่งแยกได้ ง่าย	5 4 3 2 1 : : : :	ไม่สามารถ แบ่งแยกได้เลย
23.การมีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังเลิก งาน	เพียงพอ	5 4 3 2 1 : : : :	ไม่เพียงพอ
24.อุปสรรคในการดำเนินชีวิตที่ เกี่ยวกับการทำงาน	ไม่เป็น อุปสรรค เลย	5 4 3 2 1 : : : :	เป็นอุปสรรค มาก
25.ความเครียด และกั่วงลกับงาน	ไม่กั่วงล	5 4 3 2 1 : : : :	กั่วงล
26.เวลาที่ให้กับครอบครัว	เพียงพอ	5 4 3 2 1 : : : :	ไม่เพียงพอ

ส่วนที่ 3 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจก

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใต้หมายเลขทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับคุณภาพชีวิตของพนักงานแจกที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ความพอใจ	ระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	ความไม่พึงพอใจ
1.ความประทับใจ 5 4 3 2 1	ความเบื่อหน่าย
2.ความสุข 5 4 3 2 1	ความกดดัน
3.ความผ่อนคลาย 5 4 3 2 1	ความตึงเครียด
4.ความพึงพอใจ 5 4 3 2 1	ความไม่พอใจ
5.เต็มไปด้วยพลัง 5 4 3 2 1	การขาดพลัง
6.ความสงบ 5 4 3 2 1	ความวิตกกังวล
7.มีแรงกระตุ้น 5 4 3 2 1	ความขี้เกียจ
8.ความชื่นชมยินดี 5 4 3 2 1	ความท้อเหี่ยวใจ (ความเซ็ง)

ส่วนที่ 4 : แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใต้หมายเลขทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับ
คุณภาพชีวิตของพนักงานแจกที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ประเมินแนวโน้มการทำงานในอนาคต						
1.การปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ	เป็นไปได้ อย่าง แน่นอน	5	4	3	2	1	ไม่ทาง เป็นไปได้ อย่าง แน่นอน
2.การเปลี่ยนงาน เมื่อ ได้รับ โอกาส	ไม่เปลี่ยน แน่นอน	5	4	3	2	1	เปลี่ยน แน่นอน
3.การทำงานในบริษัทต่อไป เพื่อรอ งานใหม่ที่ดีกว่า	ไม่ใช่ แน่นอน	5	4	3	2	1	แน่นอน
4.การแนะนำคนอื่นให้มาทำงานใน บริษัทนี้	แนะนำ อย่าง แน่นอน	5	4	3	2	1	ไม่แนะนำ อย่าง แน่นอน

😊 ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือของท่าน 😊

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นาย จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล
วันเดือนปีเกิด	10 กรกฎาคม 2520
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	50/50 ถนนบางนา-ตราด กม.8 แขวงบางแก้ว เขตบางพลี จ.สมุทรปราการ 10540
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2543	สาทรณศาสตรบัณฑิต สาขาอาชีพอนามัยและความ ปลอดภัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2549	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ