

30/11/17

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด

นางรมล ขอใจใหญ่

**การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

พ.ศ. 2553

Quality of Work Life of Employees of Siamstone Aggregate Company Limited

Mrs. Ramon Khorjaiyai

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2010

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน

แอ็กกริเกรท จำกัด

ผู้ศึกษา นางรณณ ขอใจใหญ่ รหัสนักศึกษา 2513003604 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ปีการศึกษา 2553

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ พนักงานของบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตวิญญาณ รองลงมา อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม และน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความมั่นคงในชีวิต (2) พนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ การศึกษา อายุการทำงาน รายได้ ช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ ประเภทการจ้าง ที่พักปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงาน บริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดีเนื่องจากความกรุณาอย่างที่สุดจาก รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ประธานกรรมการสอบค้นคว้าอิสระและเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ กรรมการการสอบค้นคว้าอิสระ ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก้ไข ให้คำปรึกษาพร้อมทั้งกรุณาตรวจทานข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าอิสระสำเร็จด้วยดี ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อชิต และคุณแม่ล้อม ใจใหญ่ ที่ได้ให้สติปัญญา อบรมสั่งสอน ให้การศึกษา จนกระทั่งมีโอกาสได้รับการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย

ขอขอบคุณ คุณสุธี ทรัพย์สกุล สามี ที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในการค้นคว้า และอนุเคราะห์สถานที่ทำงาน บริษัท สยามสตोन แอ็กกริเกรท จำกัด เป็นข้อมูลในการค้นคว้าในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้แจกแบบสอบถาม ที่ได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการช่วยแจกแบบสอบถาม และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่งานบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในขั้นตอนต่างๆ ของการศึกษาจนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

รณณ ขอใจใหญ่

พฤศจิกายน 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	17
ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	33
ผลการวิเคราะห์ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฯ	37
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
สรุปผลการวิจัย	57
อภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	72
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	73
ข แบบสอบถาม	79
ประวัติผู้ศึกษา	86

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	ความถี่และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน..... 32
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยที่มีผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน 32
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานด้านร่างกาย 36
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานด้านจิตใจ 37
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม 38
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม 39
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานด้านจิตวิญญาณ 40
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานด้านความมั่นคง 43
ตารางที่ 4.9	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ 44
ตารางที่ 4.10	ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ.....45
ตารางที่ 4.11	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ..... 46
ตารางที่ 4.12	ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม ระดับสถานภาพ..... 46
ตารางที่ 4.13	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพ..... 47
ตารางที่ 4.14	ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามการศึกษา..... 48
ตารางที่ 4.15	ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับอายุ การทำงานในบริษัท สยามส โคน แอ็กกริเกรท จำกัด..... 49
ตารางที่ 4.16	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับอายุการทำงานในบริษัท สยามส โคน แอ็กกริเกรท จำกัด..... 50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้	50
ตารางที่ 4.18 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม ระดับช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน (1 เดือนที่ผ่านมา)	51
ตารางที่ 4.19 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม ระดับจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (โดยประมาณ)	52
ตารางที่ 4.20 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามการจ้าง	53
ตารางที่ 4.21 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับ ที่พักปัจจุบัน	54
ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามที่พักปัจจุบัน	55
ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามที่พักปัจจุบัน	55
ตารางที่ 4.24 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามท่านเคย ย้ายบริษัท / สถานที่ทำงานก่อนที่ท่านจะมาทำงานกับบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด หรือไม่	56

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	5

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง องค์กรทุกภาคส่วนพยายามหันมาใส่ใจเรื่องคนหรือพนักงานมากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอยย่อมมีผลกระทบต่อการค้ารังชีพของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรคงจะมุ่งเน้นที่คุณภาพของผลิตภัณฑ์ขององค์กรอย่างเดียวไม่ไหว ควรจะหันมาใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปด้วย เพราะสภาพเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ มีส่วนผลกระทบต่อการค้าเนินชีวิตของพนักงานอย่างแน่นอน องค์กรจะมีส่วนช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างไร ถ้าเรามองกันในด้านคุณภาพชีวิตในการค้าเนินชีวิต จะประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยสี่
2. ความมั่นคง
3. ความปลอดภัย
4. สุขภาพที่ดี
5. สิ่งแวดล้อม
6. อิสรภาพในการค้าเนินชีวิตตามสิทธิที่พึงมี

คุณภาพชีวิตขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ได้ทำงานในองค์กรที่มั่นคง
2. ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
3. ได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร
4. มีเพื่อนร่วมงานที่ดี
5. ได้รับโอกาสในการพัฒนาและมีความก้าวหน้า
6. ได้รับสวัสดิการที่ดี
7. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
8. มีผู้บังคับบัญชาที่ดี

9. มีปริมาณงานที่เหมาะสม
10. งานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่า

แหล่งที่มา: <http://www.thaitrainingzone.com/HrdNewsDetail.asp?id=35>, 12/9/2010)

ดังนั้น พนักงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานและผลงานจำนวนไม่น้อย ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะส่งผลไปสู่การแข่งขันกับหน่วยงานอื่นด้วย กระทรวงแรงงาน (2550) องค์กรจะต้องคำนึงถึงพนักงานเป็นสำคัญ กล่าวคือ องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพและพร้อมที่จะร่วมกันพัฒนาองค์กร เมื่อองค์กรสามารถเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์กรเข้ากับเป้าหมายขององค์กรได้แล้ว จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ กชกร ทุงสี (2551: 5) โดยในส่วนของตัวชี้วัดด้านกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ อัตราการลาออกของพนักงาน ซึ่งในปี 2550 พบว่าอัตราการลาออกของพนักงาน ไทยในปีนี้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 9.3 เมื่อเทียบในปี 2549 เป็นร้อยละ 7.9 สยามธุรกิจ (2550) ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาไม่ว่าจะเป็นปัญหาในเรื่องการผลิต ค่าใช้จ่ายและเวลาที่ต้องเสียไปในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในการสรรหาว่าจ้าง ดังนั้นกิจการจำเป็นต้องหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยอาจสำรวจความพึงพอใจของพนักงานเป็นประจำ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์ในการรักษาพนักงานไว้กับองค์กร

การทำงานของบุคลากรในสถานประกอบการทั่วไปให้ได้ผลหรือมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถดำรงอยู่ในองค์กร ได้นานที่สุดจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่สถานประกอบการสร้างขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน กชกร ทุงสี (2551: 6) ดังมีการวิจัยพบว่าการเข้าไปเลือกทำงานในสถานประกอบการหนึ่งๆ นั้น สิ่งสำคัญที่มีจะถูกคำนึงอยู่เสมอ ก็คือ ค่าจ้าง และระบบบริหาร และเมื่อเข้าไปปฏิบัติงานสถานประกอบการนั้นแล้ว สิ่งที่ได้รับการคำนึงเพิ่มเติมที่นอกเหนือออกไป คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารสวัสดิการ สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และอื่นๆ อัจฉราพร ศรีภูษณาพรรณ (2539) ทุกปัจจัยที่กล่าวถึงมาแล้วนั้น พนักงานในสถานประกอบการจะให้ความสำคัญค่อนข้างมาก กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ทั้งในระดับปฏิบัติการ หรือระดับบริหาร พิระ อินทรโฆษิต (2542) หากปัจจัยจูงใจไม่เหมาะสมจะเป็นมูลเหตุที่ทำให้คุณภาพของงานต่ำลง มีการขาดงานก่อให้เกิดปัญหาทางวินัย และไม่สามารถอยู่กับองค์กรนั้นๆ ได้จนต้องลาออกจากสถานประกอบการนั้นไป หากปัญหาจากปัจจัยจูงใจมีแก่ผลพนักงานเป็นจำนวนมาก อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของสถานประกอบการนั้นได้ ปิยวดี สอนสิงห์ (2543) ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงไม่ควรละเลยเพิกเฉย

หรือไม่ให้ความสนใจ ต่อปัจจัยต่างๆ เหล่านั้น ควรให้ความสนใจโดยจัดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายบุคคล ฝ่ายบริหาร คอยติดตามดูอย่างสม่ำเสมอ และรักษาปัจจัยต่างๆ ให้อยู่ในระดับมาตรฐาน หรือคืออยู่เสมอ

บริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับโรงโม่หิน ธุรกิจของบริษัทเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว และมีกำลังการผลิต 5,000 ตันต่อวัน ถือว่าเป็นผู้นำตลาดในภาคเหนือทั้งหมด แต่กำลังการผลิตที่มีอยู่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดหินในภาคเหนือ จึงทำให้ต้องมีการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อผลิตหินป้อนเข้าสู่ตลาด โดยมีเวลาการทำงาน 8.00 – 06.00 น. ไม่มีวันหยุด พนักงานฝ่ายผลิตมีเวลาการทำงาน 2 กะ คือ กะเช้า เริ่ม 08.00 – 20.00 น. และ กะเย็น เริ่ม 20.00 – 06.00 น. โดยให้มีโอที แต่ถึงกระนั้นกำลังการผลิตที่มีอยู่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้บริโภค ผู้วิจัยมีความต้องการวิจัยเรื่องระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทฯ เพราะต้องการทราบถึงความต้องการอย่างแท้จริงของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของฝ่ายบุคคลในโอกาสต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด ในด้านต่าง ดังนี้

- ด้านร่างกาย
- ด้านจิตใจ
- ด้านสัมพันธภาพทางสังคม
- ด้านสิ่งแวดล้อม
- ด้านจิตวิญญาณ
- ด้านความมั่นคงในชีวิต

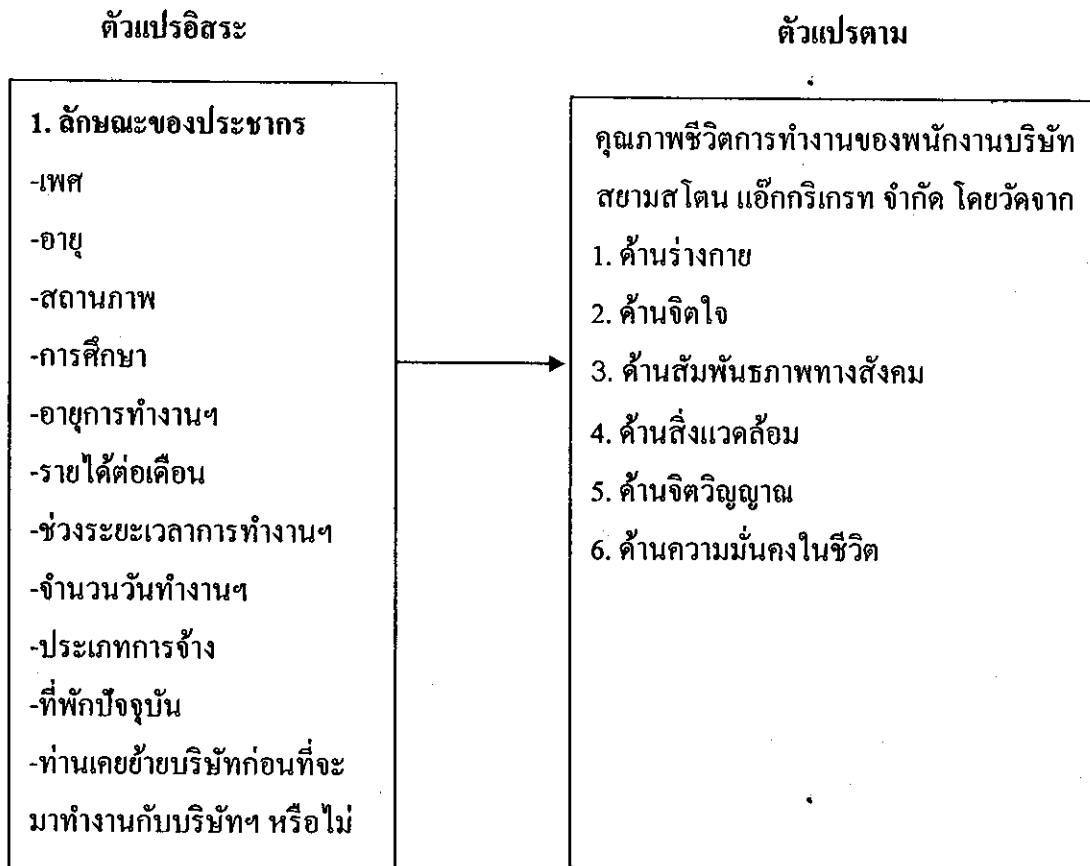
2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุการทำงานในบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด รายได้ต่อเดือน ช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน (1 เดือนที่ผ่านมา) จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (โดยประมาณ) ประเภทการจ้าง ที่พักปัจจุบัน ท่านเคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนที่ท่านจะมาทำงานกับบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด หรือไม่

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด โดยเลือกศึกษาพนักงานทุกระดับ เนื่องจากพนักงานมีการเข้าและลาออกจากบริษัทเป็นอัตราที่สูง โดยคิดเป็นร้อยละ 40 (สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด, 1 กรกฎาคม 2553) และพบว่าบริษัทต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่เป็นจำนวนสูง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการผลิตของบริษัทฯ รวมทั้งการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งปัจจุบันแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาในส่วนของพนักงานผลิตเป็นจำนวนมาก ปัญหาที่เกิดขึ้นคือการสื่อสาร ทำให้การสอนงานล่าช้า เกิดผลเสียในการผลิตเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยคาดว่าผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแนวทางในการสร้างความพึงพอใจและร่วมมือในการทำงานของพนักงานอันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และบริษัทฯ เองก็จะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้มากขึ้นเช่นกัน ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้โดยอาศัยทบทวนวรรณกรรมแล้ว ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด จำนวน 6 ด้าน โดยให้สอดคล้องกับแนวทางการวิเคราะห์ของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ซึ่งได้เสนอกรอบการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการคือ

- 3.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 3.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 3.5 การบูรณาการทางด้านสังคม
- 3.6 ธรรมเนียมในองค์กร
- 3.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตด้านอื่นๆ
- 3.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกกรอบความคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน เนื่องจากเห็นว่าเป็นการแสดงแนวคิดที่สามารถชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยทุกๆ ไปที่มีลักษณะเป็นเรื่องพื้นฐานขององค์กร และการบริหารงานขององค์กร และเป็นองค์ประกอบที่สามารถนำมาใช้วัดในเชิงปริมาณ อันจะเป็นประโยชน์ในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน



ภาพที่ 1.1 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- การศึกษา
- อายุการทำงานในบริษัท สยามส โตน แอ็กกริเกรท จำกัด
- รายได้ต่อเดือน
- ช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน(1 เดือนที่ผ่านมา)
- จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (โดยประมาณ)
- ประเภทการจ้าง
- ที่พักปัจจุบัน
- ท่านเคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท สยามส โตน

แอ็กกริเกรท จำกัด หรือไม่

ตัวแปรตาม คือคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด วัตถุประสงค์จากตัวแปรตามดังต่อไปนี้

- ด้านร่างกาย
- ด้านจิตใจ
- ด้านสัมพันธภาพทางสังคม
- ด้านสิ่งแวดล้อม
- ด้านจิตวิญญาณ
- ด้านความมั่นคงในชีวิต

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้คือ พนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด ทั้งรายวันและรายเดือน

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด ตามกรอบแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม

4.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาคือ ตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน 2553

4.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุการทำงานในบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด รายได้ต่อเดือน ช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน (1 เดือนที่ผ่านมา) จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (โดยประมาณ) ประเภทการจ้างที่พักปัจจุบัน ท่านเคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนที่ท่านจะมาทำงานกับบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด หรือไม่

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด วัตถุประสงค์จากด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต

5. นวัตกรรมที่เฉพาะ

5.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย และเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน ในที่นี้หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด ทั้ง 6 ด้านดังต่อไปนี้

5.1.1 ด้านร่างกาย หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี กำลังในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนเพียงพอ

5.1.2 ด้านจิตใจ หมายถึง การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญา ความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถปลอดโยนและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

5.1.3 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง การมีความเชื่อมั่นศรัทธาคู่เพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในเวลาทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รู้บทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่สถานประกอบการจัดให้

5.1.4 ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5.1.5 ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงานและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

5.1.6 ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดีเหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

5.2 พนักงาน หมายถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด

6.2 ข้อมูลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยจุดใจในการทำงานของพนักงานเพื่อให้ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลของบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด ได้ใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามส โตน แอ็กกริเกรท จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยโดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท สยามส โตน แอ็กกริเกรท จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานคืออะไร คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life), ผงชู เฉลิมสาร กล่าวว่า เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความรวมถึงการปรับปรุง การ บริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อ ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อม ทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การควักขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Worker's Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยินได้ฟังเห็นภาพความขัดแย้งภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกว่าการละเมิดสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้องหยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์การจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว

พนักงานเองก็ต้องประสบความสำเร็จ และขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย

นอกจากนี้ Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

เจษฎา ธรรมขันติพงษ์ (2544: 6) นิยามความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพภายใต้หลักเกณฑ์ 3 ประการ ได้แก่

1. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
2. ด้านความยุติธรรมในการทำงาน
3. ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงาน

เดอลาโมลต์ และ ทาเคซาวา (Delamott and Takezawa, 1984: 2-4) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ความหมายด้วยกัน คือ

1. ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง เรื่องที่ครอบคลุมในแง่มุมที่เป็นไปได้ทั้งหมดของชีวิตซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เวลาในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และการบรรลุความสำเร็จแห่งตน (Self-fulfillment) ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นผลรวมของ “คุณค่า” ของสิ่งที่เป็นวัตถุและมีใช้วัตถุ ซึ่งถูกจ้างหรือคนงานจะต้องได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน

2. ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ระดับของคุณค่าเชิงบวกของงานที่กำหนดให้ เมื่อกระทบต่อคนงาน โดยมีการพิจารณาว่า การปรับปรุงองค์การและเนื้อหา งาน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นสิ่งที่ได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ เพื่อยกระดับคุณค่าของชีวิตการทำงานของบุคคล

ฮัท และ คูลมิง (Huse and Cummings, 1985: 198-199) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น

คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา ซึ่งเป็นค่าเทียบเคียงไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวแน่นอน กล่าวคือ ทุกคนหรือทุกประเทศ อาจจะกำหนดมาตรฐานต่างๆ กันไปตามความต้องการ และความต้องการคุณภาพชีวิตนี้ย่อมจะเปลี่ยนแปลง ไปได้ตามกาลเวลาและกาลเทศะ (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2543: 56)

คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ดีตนปรารถนาให้ได้อย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ คุณภาพชีวิตแบ่งเป็น 3 ประการ คือ

1. ทางด้านร่างกาย คือ บุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเป็นผลตอบสนองมาจากปัจจัยพื้นฐาน
2. ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตตนเองรอบคอบ และสังคมสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิต
3. ทางด้านสังคม คือ บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุข (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2543: 57)

ลุย (Liu B.C. 1985: 98) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึก มีคุณค่าในตนเอง ภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขสบายทางกายและใจ ชีวิตที่มีความหมายและมีคุณค่า และภาระหน้าที่ของบุคคล

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงลักษณะสำคัญอันประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

วิลเลียม เอ เวสเลย์ (William A Westley, 1979:122 อ้างอิงในปราโมทย์ ลักษณะประมัย 2548: 15) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ “ความไม่พึงพอใจ” “การนัดหยุดงาน” “การก่อวินาศกรรม” เป็นตัวชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3. มิติเกี่ยวกับอัญญาภาพ (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ “ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย” “การขาดงาน” “การลาออกจากงาน” เป็นตัวชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับ “Anomie” ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ “ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย” “การขาดงาน” “การลาออกจากงาน” เป็นตัวชี้วัด

Neal H. Rosenthal (1989:p.4-8) อ้างอิงใน ครุณี สิริยศารง, 2542: 33) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. ไม่เป็นงานที่อันตราย นำเมื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดอู่ และเครียด
2. เป็นงานที่พนักงานสามารถเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำเปิด โอกาสให้มีส่วนแก้ไขปัญหาและสามารถริเริ่มอะไรใหม่ๆ ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
3. เป็นงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาได้บ้าง สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หรือสามารถทำงานชั่วคราว (Part-time Work) ได้
4. เป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับทั้งจากสังคมภายนอกและหน่วยงานภายใน
5. เป็นงานที่มีความมั่นคง สามารถยึดถือเป็นอาชีพได้

William price (อ้างใน พนม กุณาวงศ์, 2544) ให้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับ 2 แนวทางที่สำคัญ คือ ความคงอยู่ของสภาวะแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และผลกระทบของสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน สำหรับการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะการทำงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความมีอิสระในการทำงาน
2. ด้านผลลัพธ์ทางจิตวิทยา ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความสนใจในการลาออกของพนักงาน
3. ด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้ของพนักงาน สภาพแวดล้อมของงานที่ทำ และความสำนึกได้ในงาน ทำอย่างไรจึงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

เมื่อเราทราบความหมาย ลักษณะสำคัญ และสาเหตุที่ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น มิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายองค์กรหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) , ดร.จำเนียร จวงตระกูล กล่าวว่า ในปัจจุบันนี้มีการกล่าวถึงประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงานกันมากขึ้น ทั้งในการบริหารภาครัฐและเอกชน มีการจัดสัมมนาและฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างกว้างขวางมีการนำเสนอเสมือนหนึ่งว่าเป็นนวัตกรรมทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ชิ้นใหม่ที่เพิ่งค้นพบ ซึ่งอันที่จริงแล้วแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นไม่ได้เป็นเรื่องใหม่ หากแต่เป็นแนวคิดที่มีมานานแล้ว จุดเริ่มต้นของแนวคิดนี้มาจากผลการทดลองที่เรียกว่า The Hawthorne' Studies (Roethlisberger, Dickson & Wright) พบว่าพนักงานและกลุ่มพนักงานสามารถควบคุมเวลาที่ใช้ในการทำงาน (The pace of work) และผลิตภาพ (Productivity) ขององค์การโดยใช้วิธีการอย่างไม่เป็นทางการได้ (Sheldrake 1996) กล่าวคือปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อผลิตภาพขององค์การ ผลการทดลองนี้จุดประกายให้นักวิชาการและฝ่ายจัดการหันมาสนใจเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานและการสร้างความที่ดีกับพนักงาน โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าพนักงานที่มีความสุขจะเป็นพนักงานที่มีผลิตภาพสูง (Happy worker is a productive worker) นำไปสู่แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Movement) และนำไปสู่การศึกษาวิจัยและสร้างทฤษฎีต่างๆ ขึ้นตามมา เช่น ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Maslow 1954) ทฤษฎีการจูงใจสองปัจจัย (Herzberg, Mausner & Snyderman 1959; Herzberg 1974) และทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom 1964) เป็นต้น (จำเนียร จวงตระกูล, 2552)

ในทางปฏิบัติในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันแนวคิดนี้มีจุดเน้นในการดำเนินการแบ่งออกได้เป็นสามกลุ่มคือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life-QWL)
2. ความผาสุกของพนักงาน (Employee Wellness)
3. ความสมดุลของงานกับชีวิต (Work-life Balance)

Werther and Davis (1993) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง “การมีอิทธิพล บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย และเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน” (Werther & Davis, 1993: 532) การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางการแรงงานสัมพันธ์ ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์การ เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์การในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเน้นที่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน การดำเนินการ

มีทั้งผ่านและไม่ผ่านสหภาพแรงงาน การมีส่วนร่วมอาจเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในงานเช่น วงจรคุณภาพ (Quality Circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Codetermination) และการทำงานแบบเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous Work Groups) (Werthe & davis 1993; Joungtrakul 2008) มุมมองนี้ถือได้ว่าเป็นมุมมองแบบการแรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relations-IR) ซึ่งในประเทศไทยมีการปฏิบัติอยู่แล้วในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ

ส่วนในภาคราชการนั้นยังไม่มี การปฏิบัติอย่างจริงจังเนื่องจากแนวคิดในการบริหารราชการแบบดั้งเดิมนั้นเป็นการใช้อำนาจสั่งการแบบบนลงล่างและมีกฎหมายบังคับทางด้านระเบียบวินัยให้ข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด อย่างไรก็ตามผมคิดว่ากิจกรรมด้านนี้จะเป็นสิ่งสำคัญในภาคราชการในอนาคตอันใกล้นี้เพราะตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 นั้น มีบทบัญญัติให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถจัดตั้งและดำเนินกิจกรรมสหภาพแรงงานได้ ดังปรากฏในบทบัญญัติของมาตรา 64 และ 30 ที่คัดมานำเสนอข้างล่างนี้ (จำเนียร จวงตระกูล, 2550)

มาตรา 64 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสองจะกระทำมิได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน

บทสรุป การคำนึงถึงเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ดีและควรค่าแก่การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะที่เศรษฐกิจที่ตกต่ำในปัจจุบันที่ทุกฝ่ายจะต้องต่อสู้ดิ้นรนเอาตัวรอดจนอาจทำให้ลืมนึกถึงเรื่องนี้ หรือในบางกรณีที่มีการสร้างเป็นค่านิยมองค์กรที่ยึดถือการให้รางวัลตอบแทนและส่งเสริมการทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และค่านิยมความผูกพันต่อองค์กรสูงที่เป็นผลเสียต่อความรับผิดชอบในชีวิตส่วนตัวของพนักงาน (De Cieri et al, 2002) แทนที่จะสร้างให้องค์กรมีค่านิยมที่ยอมรับและให้ความเคารพในความรับผิดชอบและพันธกรณีที่มีต่อครอบครัวของพนักงาน และส่งเสริมให้ฝ่ายจัดการกับพนักงาน ได้ดำเนินการร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามความจำเป็นทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการทำงาน of พนักงาน (Lockwood, 2003)

จากความหมายและองค์ประกอบของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ จะสอดคล้องและสนับสนุนแนวคิดของ วอลตัน ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นองค์ประกอบ ที่ใช้ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด ประกอบด้วย 6 ด้านดังนี้

1. ด้านร่างกาย
2. ด้านจิตใจ
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม
4. ด้านสิ่งแวดล้อม
5. ด้านจิตวิญญาณ
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์,ราณี อิติชัยกุล (2550: 283-2284) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษย์นิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการเขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นแรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรา มุ่งไปสู่การตอบสนอง ความพอใจ มาสโลว์แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- 1.1 มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการมีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด
- 1.2 ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
- 1.3 ความต้องการของคนซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้วยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นอีก
- 1.4 ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น ความสำคัญกล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง
- 1.5 ความต้องการเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง

ลำดับความต้องการพื้นฐานของ Maslow เรียกว่า Hierarchy of Needs มี 5 ลำดับชั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อนหนาวและอุจาดตา ยารักษาโรกภัย ไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรก ที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของ อาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและการเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่มีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่นๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างดี

เมื่อวิเคราะห์โดยรอบด้านแล้วจะพบว่าระดับความต้องการทั้ง 5 ระดับของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น สามารถตอบคำถามเรื่องความมุ่งหมายของชีวิตได้ครบถ้วน ในระดับหนึ่ง เพราะมนุษย์เราตามปกติจะมีระดับความต้องการหลายระดับ และเมื่อความต้องการระดับต้นได้รับการสนองตอบก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงเพิ่มขึ้นเรื่อยไปตามลำดับจนถึงระดับสูงสุด การตอบคำถามเรื่องเป้าหมายและคุณค่าของชีวิตมนุษย์ตามแนวของจิตวิทยาแขนงมนุษย์นิยมจึงทำให้เราได้เห็นคำตอบในอีกแง่มุมหนึ่ง

2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

เป็นทฤษฎีการจูงใจของเฮร์สเบิร์ก และ คณะ, ราณี อิลิซัยกุล (2550: 159-178) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขา ได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบ ได้อย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

1.6 การได้เพิ่มพูนความรู้ (Growth) หมายถึง การได้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับ

1.7 การฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โอกาสการศึกษาต่อ ดูงาน สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่ สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจาก ภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนใน หน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคล สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือ วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของ งาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าเงินหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค่าเงิน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่ค่าเงินหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญ โดยขวัญมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจและการจูงใจ ซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนนั่นเอง

ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด

บริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับโรงโม่หิน ตั้งอยู่เลขที่ 119 หมู่ 8 ตำบลแม่โป่ง อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ บริหารงานโดย นายสยาม วัชรปะริชา โดยแยกตัวมาจากบริษัทแม่ คือบริษัท หุ่นศิลา จำกัด ผู้ก่อตั้งคือ นายเลิศศักดิ์ วัชรปะริชา ดำเนินการมากกว่า 30 ปี ซึ่งปัจจุบันบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด และ บริษัท หุ่นศิลา จำกัด เป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการตลาดและขนส่ง

ธุรกิจของบริษัท สยามสโตน แอ็กกรีเกรท จำกัด มีทุนจดทะเบียน 200 ล้านบาท บริษัทฯ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2549 ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 211 คน เป็นพนักงานรายเดือนจำนวน 60 คน พนักงานรายวันจำนวน 151 คน บริษัทเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว บริษัทมีเครื่องโม่อยู่ 2 เครื่อง และมีกำลังการผลิต 5,000 ตันต่อวัน ถือว่าเป็นผู้นำตลาดในภาคเหนือทั้งหมด แต่กำลังการผลิตที่มีอยู่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดหินในภาคเหนือ ทำให้ต้องมีการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อผลิตหินป้อนเข้าสู่ตลาด โดยมีเวลาการทำงาน 8.00 – 06.00 น ไม่มีวันหยุด พนักงานฝ่ายผลิตมีเวลาการทำงาน 2 กะ คือ กะเช้า เริ่ม 08.00 – 20.00 น. และ กะเย็น เริ่ม 20.00 – 06.00 น. โดยจัดให้มีโอที แต่ถึงกระนั้นกำลังการผลิตที่มีอยู่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้บริโภค

โครงสร้างองค์กร

ประธานกรรมการ	นายเลิศศักดิ์	วัชรระปรีชา
กรรมการผู้บริหาร	นายสยาม	วัชรระปรีชา
กรรมการผู้จัดการ	นายวรินทร์	พรหมมานอก
กรรมการฝ่ายบริหาร	นางสาววัชรินทร์	วงษ์วรเทวา
ผู้จัดการฝ่ายเหมือง	นายวรุณ	ชัยฤกษ์
ผู้จัดการฝ่ายซ่อมบำรุง	นายสุธี	ทรัพย์สกุล
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	นายอัมพร	จารุวัฒน์
ผู้จัดการฝ่ายโรงโม่	นายบุญฤทธิ์	มีสินธุ์

การประกอบธุรกิจหลัก

ผลิตภัณฑ์หลักของบริษัท คือหินปูน ขนาด 1", 3/4", 3/8" , หินฝุ่น, หินคลุก ใช้เป็นส่วนผสมของปูนใช้ในการก่อสร้าง และสำหรับเทพื้นให้เสมอ อนาคตบริษัทฯ วางแผนที่จะผลิตทรายเพื่องานก่อสร้างอีกผลิตภัณฑ์หนึ่งด้วยเช่นกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสภิตา เพ็ญทอง (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง พบว่า พนักงานมูลนิธิโครงการหลวงโดยรวมให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตโดยรวมในระดับปานกลาง โดยปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (เงินเดือนและสวัสดิการ) ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชย ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิต มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านปัจจัยเชิงจิต พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับสูง โดยในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับสูง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยอนามัย พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

นิวุฒิชยวงศ์ศรีศรี (2549) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามี 6 ด้าน ที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านโอกาสการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมา

คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.45) จังหวะชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.44) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42 เท่ากัน) การมีส่วนร่วมในสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.41)

อภิชัย อำนวยวิทยากุล (2549) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน นิฟโก้ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน นิฟโก้ จำกัด โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน นิฟโก้ จำกัด จำแนกตามเพศ ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษาและรายได้ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมดีกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมดีกว่ากลุ่มอายุ 18-20 ปี กลุ่มอายุ 21-30 ปี และกลุ่มอายุ 31-40 ปี เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 6-8 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 9 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมดีกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 3-5 ปี

ศุภวรรณ ภิศก (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไวส์ คอนซัลแทนท์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้วยกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยให้ได้ความรู้ความสามารถและทักษะอย่างมาก ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เช่น บริษัทมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้พนักงานก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าและด้านสังคมสัมพันธ์ เช่นการมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้ และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน เช่น เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างยุติธรรม ด้านภาวะอิสระจากงาน เช่นเวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติและด้านความภูมิใจในองค์กร เช่น บริษัทที่ทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีและน่าจะทำงานด้วย

อารีรัตน์ บุญรัตน์ (2550) พบว่าบริษัท Asia Precision Co., Ltd. มีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และดำเนินการตามนโยบายได้เป็นอย่างดี การดำเนินการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานตามมาตรฐาน MS-QWL เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายดังกล่าว นอกจากนี้องค์กรยังมีการเชื่อมโยงระบบมาตรฐาน MS-QWL เข้ากับระบบการบริหารต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกัน โดยจากการศึกษาพบว่าปัจจัยของความสำเร็จในการดำเนินการระบบมาตรฐาน MS-QWL คือ ความจริงใจ มุ่งมั่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายที่มีเป้าหมายและ

ทิศทางที่ชัดเจน รวมถึงมีการสื่อสารไปยังพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โอกาสในการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างเต็มที่ และทุกขั้นตอน วิธีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงมีการติดตามผล เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการดำเนินการด้วย

กชกร ทุงสี (2551) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท คริสเช่นแอร์คราฟท์อินทีเรียซีสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้ ปัจจัยที่รักษาสุขภาพจิต พบว่า พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมมาก พนักงานให้ความสำคัญมาก และมีระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พนักงานให้ความสำคัญปานกลางและมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการควบคุมดูแล ด้านค่าตอบแทน พนักงานให้ความสำคัญปานกลางแต่มีความพึงพอใจมาก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ศนิชา ปุ่จ้อย (2551) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงของงานเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย

สุพรรณิ ไทยประคิษฐ์ (2551) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซโก้พรีซิชั่น ประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไซโก้พรีซิชั่น ประเทศไทย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านลัทธิที่ธรรมนุญนิยม ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านความสมดุลระหว่างชีวิตด้านอื่นๆ ที่อยู่ในระดับสูง โดยภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าพนักงานระดับประจำสำนักงาน และระดับหัวหน้างาน และมีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกับพนักงานระดับประจำสำนักงาน และพนักงานระดับหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกับ พนักงานระดับหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกับ พนักงานระดับหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกับ พนักงานระดับประจำสำนักงานและพนักงานระดับหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้านลัทธิธรรมาภิบาล พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกับพนักงานระดับประจำสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่มีความแตกต่างกัน

ศิริวรรณ หาญละศิริ (2551) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมพนักงานในกลุ่มการผลิตของบริษัท ชาร์ป แอปพลายซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะและปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง และการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล และกลุ่มการผลิตพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มการผลิตที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่เพศ ไม่พบความแตกต่าง

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานนี้มีการชี้วัดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนว่าจะมองในลักษณะใด สามารถสรุปได้ว่าเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ส่วน คือพิจารณา 1. บุคคล 2. องค์กร 3. สังคม ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ริชาร์ด อี วอลตัน ซึ่งเป็นผู้ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะความเป็นบุคคล ซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีปัญหาและความจำกัดที่ซับซ้อนที่แตกต่างกันเฉพาะบุคคล และยังพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมของตัวบุคคล ทรัพยากรและสังคมขององค์กร ซึ่งจะทำงานประสบผลสำเร็จ บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้รับการตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน ซึ่งแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน มีองค์ประกอบที่สามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างครอบคลุม ทั้ง 6 ด้านตามทฤษฎีการศึกษา

ต้องการทราบ คือ 1. ด้านร่างกาย 2. ด้านจิตใจ 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4. ด้านสิ่งแวดล้อม 5. ด้านจิตวิญญาณ 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐาน 5 ลำดับของ Maslow และ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้อย่างครอบคลุมตามที่ผู้ศึกษาได้อ้างอิง ทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมเห็นสมควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน คือ

1. ด้านร่างกาย
2. ด้านจิตใจ
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม
4. ด้านสิ่งแวดล้อม
5. ด้านจิตวิญญาณ
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด โดยมีระเบียบการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 211 คน (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2553) พนักงานรายวันจำนวน 151 คน พนักงานรายเดือนจำนวน 60 คน ในการศึกษานี้กำหนดขนาดตัวอย่างที่จะทำการศึกษา ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 คือ จำนวน 138 คน

สูตรในการหาค่าดังนี้

$$N = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มประชากรที่ต้องการ
 N = ขนาดของประชากรที่มีอยู่
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้

$$n = \frac{211}{1 + 211(0.05)^2} = 138 \text{ คน}$$

ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ในการแจกแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยนี้ มุ่งเน้นศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด ในด้านต่างๆ ดังนี้

- ด้านร่างกาย
- ด้านจิตใจ
- ด้านสัมพันธภาพทางสังคม
- ด้านสิ่งแวดล้อม
- ด้านจิตวิญญาณ
- ด้านความมั่นคงในชีวิต

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังต่อไปนี้

- ด้านร่างกาย
- ด้านจิตใจ
- ด้านสัมพันธภาพทางสังคม
- ด้านสิ่งแวดล้อม
- ด้านจิตวิญญาณ
- ด้านความมั่นคงในชีวิต

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฯ โดยการให้คะแนน ดังนี้

	ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ย	ระดับปัจจัยฯ
มากที่สุด	5	มากที่สุด
มาก	4	มาก
ปานกลาง	3	ปานกลาง
น้อย	2	น้อย
น้อยที่สุด	1	น้อยที่สุด

2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ มีวิธีดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity) นำแบบสอบถามที่ผ่านความคิดเห็นจากอาจารย์ไปดำเนินการส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ความกะทัดรัดชัดเจนของข้อคำถามกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของงานวิจัยแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยการใช้สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

N

R = ผลคูณของคะแนนกับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด = 5 ท่าน

จากการทำ Working Paper ได้ค่า IOC = 0.89 (ดูรายละเอียดที่ภาคผนวก ก)

2.2.2 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัท แอ็กกริเกรท จำกัด จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อถือได้โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช โดยได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.643 (ดูรายละเอียดที่ภาคผนวก ก) ซึ่งสามารถใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ได้

3. การรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม สอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 คน ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และทำการเก็บข้อมูลแบบตามสะดวก

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมโดยทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งจากหนังสือเรียนของมหาวิทยาลัย ค้นคว้าจากข้อมูลผ่านทางอินเทอร์เน็ต แจกแบบสอบถาม พร้อมกับขอความร่วมมือกับพนักงานของบริษัทฯ โดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีตอบแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลงเป็นระดับความคิดเห็น โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ แบ่งไว้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49 หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49 หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

- การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ใช้ค่าความถี่และร้อยละ
- เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test (Independent Sample)

▪ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ F-test (One way ANOVA) ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ดำเนินการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ LSD

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 138 ชุด ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสามารถสรุปลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 138)	ร้อยละ (100)
1. เพศ		
ชาย	86	62.32
หญิง	52	37.68

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 138)	ร้อยละ (100)
2. อายุ		
15 – 25 ปี	26	18.84
26 – 35 ปี	85	61.59
36 – 45 ปี	24	17.39
46 ปีขึ้นไป	3	2.17
3. สถานภาพ		
โสด	25	18.12
สมรส	101	73.32
หม้าย/หย่าร้าง	12	8.70
4. การศึกษา		
ประถมศึกษา	112	81.16
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	12	8.70
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	14	10.14
5. อายุการทำงานในบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด		
1 เดือน - 1 ปี	26	18.84
1 ปีขึ้นไป - 3 ปี	57	41.30
3 ปีขึ้นไป - 5 ปี	40	28.99
5 ปีขึ้นไป	15	10.87
6. รายได้ต่อเดือน		
4,000 – 7,000 บาท	23	16.67
7,001 – 10,000 บาท	39	28.26
10,001 – 14,000 บาท	61	44.20
14,001 บาทขึ้นไป	15	10.87

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 138)	ร้อยละ (100)
7. ช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน (1 เดือนที่ผ่านมา)		
กะกลางวัน	100	72.46
กะกลางคืน	38	27.54
8. จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (โดยประมาณ)		
5 วัน	8	5.79
6 วัน	29	21.01
มากกว่า 6 วัน	101	73.19
9. ประเภทการจ้าง		
รายเดือน	29	21.01
รายวัน	109	78.99
10. ที่พักปัจจุบัน		
บ้านตัวเอง	64	46.38
บ้านบิดามารดาหรือญาติพี่น้อง	34	24.64
บ้านเช่า	7	5.07
บ้านพักบริษัทจัดหาให้	33	23.91
11. ท่านเคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนที่ท่านจะมาทำงานกับ บริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด หรือไม่		
เคย	116	84.06
ไม่เคย	22	15.94

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด มีลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.32 และเพศหญิง ร้อยละ 37.68

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 61.59 รองลงมามีอายุ 15-25 ปี ร้อยละ 18.84 และอายุ 46 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด ร้อยละ 2.17

สถานภาพ พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 73.32 รองลงมาโสด ร้อยละ 18.12 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง น้อยที่สุด ร้อยละ 8.70

การศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 81.16 รองลงมามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 10.14 และมีวุฒิการศึกษานอกระบบหรือเทียบเท่าจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 8.70

อายุการทำงานในบริษัทฯ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี ร้อยละ 41.30 รองลงมามีอายุการทำงาน 3-5 ปี ร้อยละ 28.99 และมีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 10.87

รายได้ต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-14,000 บาท ร้อยละ 44.20 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 7,001-10,000 บาท ร้อยละ 28.26 และที่มีรายได้ต่อเดือน 14,001 บาท ขึ้นไป จำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 10.87

ช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน (1 เดือนที่ผ่านมา) พนักงานส่วนใหญ่มีจำนวนมากที่สุด มีช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบันเป็นกะกลางวัน ร้อยละ 72.46 รองลงมามีช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบันเป็นกะกลางคืน ร้อยละ 27.54

จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (โดยประมาณ) พนักงานส่วนใหญ่มีจำนวนมากที่สุด มีจำนวนวันทำงานมากกว่า 6 วัน ร้อยละ 73.19 รองลงมามีจำนวนวันทำงาน 6 วัน ร้อยละ 21.01 และมีจำนวนวันทำงาน 5 วัน จำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 5.79

ประเภทการจ้าง พนักงานส่วนใหญ่มีจำนวนมากที่สุด เป็นประเภทการจ้างแบบรายวัน ร้อยละ 78.99 รองลงมา เป็นประเภทการจ้างแบบรายเดือน ร้อยละ 21.01

ที่พักปัจจุบัน พนักงานส่วนใหญ่มีจำนวนมากที่สุด มีที่พักเป็นบ้านตัวเอง ร้อยละ 46.38 รองลงมาเป็นบ้านบิดามารดาหรือญาติพี่น้อง ร้อยละ 24.64 และที่มีที่พักปัจจุบันเป็นบ้านเช่า จำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 5.07

การย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด พนักงานส่วนใหญ่มีจำนวนมากที่สุดตอบว่า เคย ร้อยละ 84.06 และไม่เคยย้ายสถานที่ทำงาน ร้อยละ 15.94

ผลการวิเคราะห์ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฯ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านร่างกาย	3.62	0.29	มาก
2. ด้านจิตใจ	3.69	0.21	มาก
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.75	0.22	มาก
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.61	0.26	มาก
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.87	0.39	มาก
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.20	0.21	ปานกลาง
รวม	3.63	0.15	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มากที่สุดอยู่ในระดับมากคือด้านจิตวิญญาณ ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านความมั่นคงในชีวิต ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานด้านร่างกาย

ด้านร่างกาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าท่านมีความพร้อมทางด้านสุขภาพและร่างกายที่แข็งแรง	4.33	0.62	มาก
2. ในปีที่ผ่านมาท่านได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก	3.95	0.22	มาก
3. คนในที่ทำงานของท่านร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	4.36	0.67	มาก
4. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น	4.46	0.63	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านร่างกาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. ท่านรับประทานอาหารเช้าในแต่ละวันได้อย่างเพียงพอ	4.48	0.58	มาก
6. ท่านได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	2.96	0.41	ปานกลาง
7. ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	3.39	0.50	ปานกลาง
8. ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้	3.93	0.41	มาก
รวม	3.98	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านร่างกาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุดอยู่ในระดับมากคือท่านรับประทานอาหารเช้าในแต่ละวันได้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่า ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ท่านได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.96$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้	3.54	0.61	มาก
2. ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่าน	4.29	0.78	มาก
3. ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	3.38	0.72	ปานกลาง
4. ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.99	0.51	มาก
5. ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีสมาธิในการทำงาน	3.91	0.79	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านจิตใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของคนใน ครอบครัว	3.67	0.97	มาก
7. ท่านมีความสุขในการทำงานในปัจจุบัน	3.84	0.37	มาก
8. ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ใจ	3.53	0.37	มาก
9. ท่านไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน	3.51	0.50	มาก
10. ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานใน เรื่องการทำงานได้	3.22	0.77	ปาน กลาง
รวม	3.69	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านจิตใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่าน ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และน้อยที่สุด ในระดับปานกลาง ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ ($\bar{X} = 3.22$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ ด้วยตัวท่าน เองเพียงใด	4.54	0.50	มากที่สุด
2. ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีทั้งในเวลา ทำงานและนอกเวลาทำงาน	3.69	0.46	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนใน ครอบครัวเดียวกัน	2.93	0.25	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ท่านมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานได้	3.07	1.02	ปานกลาง
5. ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	2.96	0.20	ปานกลาง
6. ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงานเป็นประจำ	4.41	0.76	มาก
7. ท่านได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพียงใด	4.42	0.76	มาก
รวม	3.75	0.22	มาก

จากตารางที่ 4.5 พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวท่านเองเพียงใด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา ระดับมาก ท่านได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพียงใด ($\bar{X} = 4.42$) และน้อยที่สุด ระดับปานกลาง ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ($\bar{X} = 2.93$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่บริษัทฯ จัดให้	3.99	0.68	มาก
2. ท่านยอมรับในกฎระเบียบของบริษัทฯ	3.07	0.26	ปานกลาง
3. ท่านสามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวก	3.30	0.46	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีสวัสดิการด้านอุปกรณ์ป้องกัน เช่น หมวกเซฟตี้ รองเท้าเซฟตี้ ผ้าปิดจมูกชนิดกรองฝุ่นให้ อย่างเพียงพอ	4.22	0.62	มาก
5. ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้อง รับประทานอาหาร ห้องน้ำ	4.30	0.46	มาก
6. ที่ทำงานท่านได้ให้ข้อมูล และความรู้ใน เรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่าน อย่างเพียงพอ	2.60	0.61	ปานกลาง
7. ที่ทำงานท่านมีอุปกรณ์ช่วยในการ ทำงานอย่างเพียงพอ	4.25	0.65	มาก
8. ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมี สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	4.51	0.50	มากที่สุด
9. ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินในการทำงาน	3.50	0.81	มาก
รวม	3.61	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.6 พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาในระดับมาก ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ($\bar{X} = 4.30$) และน้อยที่สุดระดับปานกลาง ที่ทำงานท่านได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.60$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน
ด้านจิตวิญญาณ

ด้านจิตวิญญาณ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านทำทุกวันนี้ ตอบสนอง เป้าหมายในชีวิตของท่าน	4.00	0.75	มาก
2. ท่านรู้สึกภูมิใจว่างานของท่านมีคุณค่า แก่สังคม	4.14	0.68	มาก
3. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่ซึ่งเป็น สถานที่ทำงานอย่างมีความสุข	3.15	0.69	ปานกลาง
4. ท่านคิดจะไม่ลาออกและไม่มีการ วางแผนไปหางานใหม่ในอนาคตอันใกล้นี้	4.13	0.69	มาก
5. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในงาน ได้อย่างเต็มที่	4.12	0.32	มาก
6. ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท ฯ ให้สังคมได้รับทราบ	3.59	0.55	มาก
7. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถ ในงานที่ทำอยู่อย่างค้ำเนื่อง	3.84	0.66	มาก
8. ท่านสามารถทำกิจกรรมทางศาสนา ควบคู่ไปพร้อมกับการทำงานได้ ตามความต้องการ	3.85	0.63	มาก
รวม	3.87	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.7 พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ด้านจิตวิญญาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุด
อยู่ในระดับมาก ท่านรู้สึกภูมิใจว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาในระดับมาก
ท่านคิดจะไม่ลาออกและไม่มีการวางแผนไปหางานใหม่ในอนาคตอันใกล้นี้ ($\bar{X} = 4.13$) และน้อยที่
ที่สุดระดับปานกลาง ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่ซึ่งเป็นสถานที่ทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.15$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ด้านความมั่นคง

ด้านความมั่นคง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของ บริษัทฯ และทีมผู้บริหาร	3.85	0.63	มาก
2. ท่านได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.61	0.70	มาก
3. ท่านสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือ หนี้สินที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม	3.43	0.72	ปานกลาง
4. ท่านได้สร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมตาม กำลังความสามารถที่ได้รับรายได้จากการ ทำงาน	3.00	0.87	ปานกลาง
5. ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ บริษัทฯ มอบให้เพื่อเป็นแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	3.38	0.71	ปานกลาง
6. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี จากบริษัทฯ จัดให้อย่างเพียงพอ	3.01	0.41	ปานกลาง
7. ท่านสามารถเก็บออมเงินส่วนหนึ่งไว้ใช้ ในยามจำเป็นได้ในอนาคต	2.64	0.60	ปานกลาง
8. ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	2.75	0.64	ปานกลาง
9. ท่านพึงพอใจต่อรายได้ที่บริษัทฯ จ่ายให้ อย่างเพียงพอเหมาะสม	4.12	0.63	มาก
10. ท่านพึงพอใจในตำแหน่งงานของท่าน ในปัจจุบัน	2.94	0.62	ปานกลาง
11. ท่านคิดว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีในการ ทำงานที่เหมาะสมตามอัตภาพ	4.22	0.61	มาก
รวม	3.26	0.17	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุดอยู่ในระดับมาก ท่านคิดว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่เหมาะสมตามอัตภาพ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา ในระดับมาก ท่านพึงพอใจต่อรายได้ที่บริษัทฯ จ่ายให้อย่างเพียงพอเหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$) น้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ท่านสามารถเก็บออมเงินส่วนหนึ่งไว้ใช้ในยามจำเป็นได้ในอนาคต ($\bar{X} = 2.64$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน โดยการเปรียบเทียบใช้สถิติค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ONE WAY ANOVA)

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ช่วงระยะเวลาการทำงาน จำนวนวันที่ทำงาน ประเภทการจ้าง ที่พักปัจจุบัน เคยย้ายงานมาก่อนหรือไม่ ดังตารางที่ 4.9 - 4.24

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านร่างกาย	3.60	0.28	3.65	0.30	0.650	0.572
2. ด้านจิตใจ	3.68	0.20	3.71	0.24	2.053	0.154
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.79	0.24	3.67	0.22	0.188	0.691
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.57	0.22	3.68	0.29	7.568*	0.007
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.87	0.37	3.85	0.42	1.035	0.311
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.25	0.17	3.27	0.17	0.073	0.787
รวม	3.63	0.13	3.64	0.17	4.431*	0.037

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตโดยรวมมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แยกเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	0.189	3	0.063	0.770	0.513
	ภายในกลุ่ม	10.95	134	0.82		
	รวม	11.14	137			
2. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.090	3	0.030	0.656	0.581
	ภายในกลุ่ม	6.127	134	0.046		
	รวม	6.217	137			
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.130	3	0.043	0.869	0.459
	ภายในกลุ่ม	6.658	134	0.050		
	รวม	6.787	137			
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.085	3	0.028	0.426	0.734
	ภายในกลุ่ม	8.860	134	0.066		
	รวม	8.944	137			
5. ด้านจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.632	3	0.544	3.795*	0.023
	ภายในกลุ่ม	19.205	134	0.143		
	รวม	20.837	137			
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.084	3	0.028	0.955	0.416
	ภายในกลุ่ม	3.917	134	0.029		
	รวม	4.001	137			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.103	3	0.034	1.579	0.197
	ภายในกลุ่ม	2.918	134	0.022		
	รวม	3.021	137			

* p < 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	15 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
15 – 25 ปี	3.64	-	0.002*	0.005*	0.176
26 – 35 ปี	3.91	-	-	0.668	0.829
36 – 45 ปี	3.95	-	-	-	0.968
46 ปีขึ้นไป	3.96	-	-	-	-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 15 – 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ ต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี และพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	0.037	2	0.019	0.227	0.797
	ภายในกลุ่ม	11.100	135	0.082		
	รวม	11.138	137			
2. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.315	2	0.158	3.604*	0.030
	ภายในกลุ่ม	5.901	135	0.044		
	รวม	6.217	137			
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.192	2	0.026	0.396	0.674
	ภายในกลุ่ม	6.596	135	0.066		
	รวม	6.787	137			
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.052	2	0.026	0.396	0.674
	ภายในกลุ่ม	8.892	135	0.066		
	รวม	8.944	137			
5. ด้านจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.512	2	0.026	0.396	0.674
	ภายในกลุ่ม	20.324	135	0.066		
	รวม	20.837	137			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.018	2	0.009	0.300	0.741
	ภายในกลุ่ม	3.983	135	0.030		
	รวม	4.001	137			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.077	2	0.038	1.757	0.177
	ภายในกลุ่ม	2.944	135	0.022		
	รวม	3.021	137			

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.67	3.67	3.84
โสด	3.67	-	0.910	0.019*
สมรส	3.67	-	-	0.009*
หม้าย/หย่าร้าง	3.84	-	-	-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตด้านจิตใจต่ำกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และ หม้าย/หย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตด้านจิตใจต่ำกว่า หม้าย/หย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	0.012	2	0.006	0.075	0.928
	ภายในกลุ่ม	11.125	135	0.082		
	รวม	11.138	137			
2. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.053	2	0.026	0.576	0.564
	ภายในกลุ่ม	6.164	135	0.046		
	รวม	6.217	137			
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.150	2	0.075	1.522	0.222
	ภายในกลุ่ม	6.638	135	0.049		
	รวม	6.787	137			
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.014	2	0.007	1.533	0.902
	ภายในกลุ่ม	8.931	135	0.151		
	รวม	8.944	137			
5. ด้านจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.463	2	0.231	1.533	0.220
	ภายในกลุ่ม	20.374	135	0.151		
	รวม	20.837	137			
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.006	2	0.003	0.108	0.898
	ภายในกลุ่ม	3.995	135	0.030		
	รวม	4.001	137			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.027	2	0.013	0.608	0.549
	ภายในกลุ่ม	2.994	135	0.022		
	รวม	3.021	137			

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับอายุการทำงานในบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	0.127	3	0.042	0.514	0.673
	ภายในกลุ่ม	11.011	134	0.082		
	รวม	11.138	137			
2. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.097	3	0.032	0.708	0.549
	ภายในกลุ่ม	6.120	134	0.046		
	รวม	6.217	137			
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.085	3	0.028	0.565	0.639
	ภายในกลุ่ม	6.703	134	0.050		
	รวม	6.787	137			
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.265	3	0.088	1.303	0.257
	ภายในกลุ่ม	8.679	134	0.065		
	รวม	8.944	137			
5. ด้านจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.694	3	0.565	3.953*	0.010
	ภายในกลุ่ม	19.142	134	0.143		
	รวม	20.837	137			
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.050	3	0.017	0.568	0.637
	ภายในกลุ่ม	3.951	134	0.029		
	รวม	4.001	137			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.092	3	0.031	1.408	0.243
	ภายในกลุ่ม	2.928	134	0.022		
	รวม	3.021	137			

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานที่มีระดับอายุการทำงานในบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานที่สถานภาพอายุการทำงานในบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตวิญญาณ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับอายุการทำงานในบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด

อายุงานฯ	\bar{X}	1 เดือน - 1 ปี	1 ปีขึ้นไป - 3 ปี	3 ปีขึ้นไป - 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
1 เดือน - 1 ปี	3.70	-	0.119	0.22*	0.001*
1 ปีขึ้นไป - 3 ปี	3.84	-	-	0.318	0.021
3 ปีขึ้นไป - 5 ปี	3.92	-	-	-	0.127
5 ปีขึ้นไป	4.09	-	-	-	-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม พบว่า พนักงานที่มีระดับอายุการทำงานฯ 1 เดือน - 1 ปี มีคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณ ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับอายุการทำงานฯ 3 ปีขึ้นไป - 5 ปี และ พนักงานที่มีอายุการทำงานฯ 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	0.135	3	0.045	0.547	0.651
	ภายในกลุ่ม	11.003	134	0.082		
	รวม	11.138	137			
2. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.161	3	0.054	1.188	0.317
	ภายในกลุ่ม	6.055	134	0.045		
	รวม	6.217	137			
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.176	3	0.059	1.191	0.316
	ภายในกลุ่ม	6.611	134	0.049		
	รวม	6.787	137			
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.441	3	0.147	2.317	0.078
	ภายในกลุ่ม	8.503	134	0.063		
	รวม	8.944	137			
5. ด้านจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.017	3	0.339	2.291	0.081
	ภายในกลุ่ม	19.820	134	0.148		
	รวม	20.837	137			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.045	3	0.015	0.507	0.678
	ภายในกลุ่ม	3.956	134	0.030		
	รวม	4.001	137			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.101	3	0.034	1.539	0.207
	ภายในกลุ่ม	2.920	134	0.022		
	รวม	3.021	137			

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานที่สถานภาพระดับรายได้ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน (1 เดือนที่ผ่านมา)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน (1 เดือนที่ผ่านมา)					
	กะกลางวัน		กะกลางคืน		t-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านร่างกาย	3.61	0.29	3.64	0.28	1.461	0.229
2. ด้านจิตใจ	3.69	0.21	3.67	0.22	0.031	0.860
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.72	0.22	3.82	0.21	0.085	0.771
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.61	0.27	3.62	0.22	2.690	0.103
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.83	0.40	3.96	0.35	0.759	0.385
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.26	0.17	3.24	0.17	0.110	0.740
รวม	3.62	0.16	3.66	0.11	3.871	0.051

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานที่มีระดับช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน (1 เดือนที่ผ่านมา) ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานที่สถานภาพช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน (1 เดือนที่ผ่านมา) ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (โดยประมาณ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	0.174	2	0.087	1.071	0.346
	ภายในกลุ่ม	10.964	135	0.081		
	รวม	11.138	137			
2. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.021	2	0.011	0.234	0.792
	ภายในกลุ่ม	6.195	135	0.046		
	รวม	6.217	137			
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.249	2	0.125	2.573	0.080
	ภายในกลุ่ม	6.538	135	0.048		
	รวม	6.787	137			
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.010	2	0.005	0.072	0.931
	ภายในกลุ่ม	8.935	135	0.066		
	รวม	8.944	137			
5. ด้านจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.427	2	0.014	0.463	0.630
	ภายในกลุ่ม	20.410	135	0.029		
	รวม	20.837	137			
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.027	2	0.014	0.463	0.630
	ภายในกลุ่ม	3.974	135	0.029		
	รวม	4.001	137			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.062	2	0.031	1.422	0.245
	ภายในกลุ่ม	2.958	135	0.022		
	รวม	3.011	137			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานที่มีระดับจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (โดยประมาณ) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานที่สถานภาพจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (โดยประมาณ) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ การทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประเภทการจ้าง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทการจ้าง				t-test	Sig.
	รายเดือน		รายวัน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านร่างกาย	3.56	0.28	3.64	0.29	0.009	0.924
2. ด้านจิตใจ	3.68	0.22	3.69	0.21	0.328	0.568
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.69	0.19	3.77	0.23	1.777	0.185
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.60	0.28	3.61	0.25	0.697	0.405
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.73	0.39	3.90	0.38	0.088	0.767
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.26	0.17	3.24	0.17	0.198	0.657
รวม	3.58	1.78	3.65	0.14	3.246	0.074

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานที่มีประเภทการจ้าง ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานที่มีประเภทการจ้าง แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับที่พักรักษาตัวในปัจจุบัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	0.169	3	0.040	0.484	0.694
	ภายในกลุ่ม	11.018	134	0.082		
	รวม	11.138	137			
2. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.187	3	0.062	1.383	0.251
	ภายในกลุ่ม	6.030	134	0.045		
	รวม	6.217	137			
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.158	3	0.053	1.064	0.367
	ภายในกลุ่ม	6.629	134	0.049		
	รวม	6.787	137			
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.513	3	0.171	2.719*	0.047
	ภายในกลุ่ม	8.431	134	0.063		
	รวม	8.944	137			
5. ด้านจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.787	3	0.596	4.189*	0.007
	ภายในกลุ่ม	19.050	134	0.142		
	รวม	20.837	137			
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.079	3	0.026	0.901	0.443
	ภายในกลุ่ม	3.922	134	0.029		
	รวม	4.001	137			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.173	3	0.058	2.711	0.048
	ภายในกลุ่ม	2.848	134	0.21		
	รวม	3.021	137			

* p < 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานที่มีที่พักรักษาตัวในปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานที่มีที่พักรักษาตัวแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามที่พักปัจจุบัน

ที่พักปัจจุบัน		บ้าน ตัวเอง	บ้านบิณฑามารดา หรือญาติพี่น้อง	บ้านเช่า	บ้านพักบริษัท จัดหาให้
	\bar{X}	3.65	3.64	3.43	3.54
บ้านตัวเอง	3.65	-	0.869	0.029*	0.048*
บ้านบิณฑามารดาหรือ ญาติพี่น้อง	3.64	-	-	0.044*	0.111
บ้านเช่า	3.43	-	-	-	0.279
บ้านพักบริษัท จัดหาให้	3.54	-	-	-	-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามที่พักปัจจุบัน พบว่า ผู้มีบ้านตัวเอง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าผู้มีที่พักบ้านเช่า และผู้มีบ้านพักที่บริษัทจัดหาให้ และผู้มีที่พักบ้านบิณฑามารดาหรือญาติพี่น้อง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าผู้มีผู้มีที่พักบ้านเช่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามที่พักปัจจุบัน

ที่พักปัจจุบัน		บ้าน ตัวเอง	บ้านบิณฑามารดา หรือญาติพี่น้อง	บ้านเช่า	บ้านพักบริษัท จัดหาให้
	\bar{X}	3.97	3.85	3.55	3.76
บ้านตัวเอง	3.97	-	0.120	0.006*	0.009*
บ้านบิณฑามารดาหรือ ญาติพี่น้อง	3.85	-	-	0.064	0.341
บ้านเช่า	3.55	-	-	-	0.196
บ้านพักบริษัท จัดหาให้	3.76	-	-	-	-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ
 จำแนกตามที่พักปัจจุบัน พบว่า ผู้มีบ้านตัวเอง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าผู้มีที่พักบ้านเช่า
 และผู้มีบ้านพักที่บริษัทจัดหาให้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม ท่านเคยย้าย
 บริษัท/สถานที่ทำงานก่อนที่ท่านจะมาทำงานกับบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท
 จำกัด หรือไม่

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ท่านเคยย้ายบริษัท / สถานที่ทำงานก่อนที่ท่านจะมาทำงาน กับบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด หรือไม่					
	เคย		ไม่เคย		t-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านร่างกาย	3.61	0.29	3.69	0.26	0.321	0.572
2. ด้านจิตใจ	3.68	0.22	3.73	0.19	0.817	0.368
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.76	0.23	3.70	0.20	0.954	0.164
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.60	0.25	3.68	0.29	1.589	0.210
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.87	0.37	3.82	0.50	5.444	0.021*
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.26	0.17	3.28	0.20	0.718	0.398
รวม	3.63	0.14	3.65	0.17	1.349	0.247

* p < 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานที่มีเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ
 น้อยกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด โดยสามารถทำการสรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด

1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด จำนวน 138 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประเภท ประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามและรับแบบสอบถามเอง เพื่อนำมารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เลือกใช้สถิติประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ONE WAY ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Least Significant Differences (LSD)

1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.32 มีอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 61.59 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 73.32 พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 81.16 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี ร้อยละ 41.30 พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ ต่อเดือน 10,001 – 14,000 บาท ร้อยละ 44.20 พนักงานส่วนใหญ่มีจำนวนมากที่สุด มีช่วงระยะเวลา การทำงานในปัจจุบันเป็นกะกลางวัน ร้อยละ 72.46 พนักงานส่วนใหญ่จำนวนมากที่สุด มีจำนวน วันทำงานมากกว่า 6 วัน ร้อยละ 73.19 พนักงานส่วนใหญ่มีจำนวนมากที่สุด เป็นประเภทการจ้าง แบบรายวัน ร้อยละ 78.99 พนักงานส่วนใหญ่มีจำนวนมากที่สุด มีที่พักเป็นบ้านตัวเอง ร้อยละ 46.38 พนักงานส่วนใหญ่มีจำนวนมากที่สุดตอบว่า เคย ร้อยละ 84.06

ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กทิเกรท จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และเมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า มากที่สุดอยู่ในระดับมากคือด้านจิตวิญญาณ ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ ด้าน สัมพันธภาพทางสังคม ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือด้าน ความมั่นคงในชีวิต ($\bar{X} = 3.20$) พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านร่างกาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) มากที่สุดอยู่ในระดับมากคือท่านรับประทาน อาหารในแต่ละวันได้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ท่านได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.96$) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านจิตใจในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.69$) มากที่สุดอยู่ในระดับมากคือ ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่าน ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และน้อยที่สุด ในระดับ ปานกลาง ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ ($\bar{X} = 3.22$) พนักงานมีความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) มากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองเพียงใจ ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา ระดับมาก ท่านได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพียงใจ ($\bar{X} = 4.42$) และน้อยที่สุดระดับปานกลาง ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนใน ครอบครัวเดียวกัน ($\bar{X} = 2.93$) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) มากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมี สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา ระดับมาก ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวก ที่บริษัทฯ จัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ($\bar{X} = 4.30$) และน้อยที่สุดระดับ

ปานกลาง ที่ทำงานท่านได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.60$) พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านจิตวิญญาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.87$) มากที่สุดอยู่ในระดับมาก ท่านรู้สึกภูมิใจว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาในระดับมาก ท่านคิดจะไม่ลาออกและไม่มีแผนวางแผนไปทำงานใหม่ในอนาคตอันใกล้ ($\bar{X} = 4.13$) และน้อยที่สุดระดับปานกลาง ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี้ซึ่งเป็นสถานที่ทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.15$) พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความมั่นคง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) มากที่สุดอยู่ในระดับมาก ท่านคิดว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่เหมาะสมตามอัตภาพ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา ในระดับมาก ท่านพึงพอใจต่อรายได้ที่บริษัท จ่ายให้เพียงพอเหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$) น้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ท่านสามารถเก็บออมเงินส่วนหนึ่งไว้ใช้ในยามจำเป็นได้ในอนาคต ($\bar{X} = 2.64$)

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตโดยรวมมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แยกเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุ 15 – 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ ต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี และพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตด้านจิตใจต่ำกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตด้านจิตใจต่ำกว่า หม้าย/หย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับอายุการทำงานในบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่สถานภาพอายุการทำงานในบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัดแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับอายุการทำงาน 1 เดือน - 1 ปี มีคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับอายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไป - 5 ปี และ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่สถานภาพระดับรายได้ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน (1 เดือนที่ผ่านมา) ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่สถานภาพช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน (1 เดือนที่ผ่านมา) แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (โดยประมาณ) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (โดยประมาณ) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ การทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีประเภทการจ้าง ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีประเภทการจ้าง แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีที่พักปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีที่พักแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามที่พักปัจจุบัน พบว่า ผู้มีบ้านตัวเอง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าผู้ที่มีที่พักบ้านเช่า และผู้ที่มีบ้านพักที่บริษัทจัดหาให้ และผู้ที่มีที่พักบ้านบิคา มารคาหรือญาติพี่น้อง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าผู้ที่มีที่พักบ้านเช่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณน้อยกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

2.1 จากผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด ในด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระดับอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และเป็นคนในละแวกเดียวกันกับบริษัทฯ ทำให้เกิดความพึงพอใจในหลายๆ ด้านจึงยินดีที่จะยอมรับในระเบียบการต่างๆ รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ด้วย เมื่อแยกเป็นด้านต่างๆ ดัง 6 ด้าน ดังนี้ 1. คุณภาพชีวิตด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จะเห็นว่าได้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาของ ศุภวรรณ ภิเชก (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไวส์ คอนซัลแทนท์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2. ด้านคุณภาพชีวิตด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงจาก การมีสุขภาพจิตที่ดี สบายใจ มีวิธีการจัดการกับความเครียดอย่างดี ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ มีสมาธิในการทำงานดี สามารถเป็นที่ปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาของวิเชียร ศรีพฤษ (2546) ทำการศึกษาถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านปัจจัยจิตใจ พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับสูง โดยในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับสูง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ในการทำงานของพนักงานต่อ

ปัจจัยอนามัย พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน 3. ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสัมพันธ์สภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงจาก การเชื่อมั่นและศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน พี่พาทอาลัยซึ่งกันและกัน มีการเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานได้ และเข้าร่วมกิจกรรมที่บริษัทฯ จัดให้ ซึ่งสอดคล้องกับ นิวุฒิชยวงศ์ศรี (2549) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามี 6 ด้าน ที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพสูงสุด รองลงมา คือการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จังหวัดชีวิต ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในสังคม 4. ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงจากการมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน ต้องมีความปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้านพักสามารถเดินทางได้โดยสะดวกสบาย มีการอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ หาญละศิริ (2551) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมพนักงานในกลุ่มการผลิตของบริษัท ชาร์ป แอปพลายซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะและปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5. ด้านคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงจาก การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภูมิใจในงานที่ทำ เชื่อมั่นและศรัทธาในทีมงานผู้บริหาร พัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยที่ผ่านมาของศนิชา

ปุ๋ยอ (2551) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงของงานเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย 6. ด้านคุณภาพ

ชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงจากการมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอในการใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง มีเงินออม มีสวัสดิการที่ดี มีการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนอย่างยุติธรรมเพื่อความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยที่ผ่านมาของ

ศนิชา ปู่จ้อย (2551) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงของงานเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ การรวมทั้ง 6 ด้านเข้าด้วยกัน ไม่มองที่ด้านใดด้านหนึ่ง

2.2 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วงวัยกำลังทำงานคือ 25 – 35 ปี พิจารณาจากข้อมูลวิเคราะห์ได้ว่าเป็นเพราะเป็นโรงงานอุตสาหกรรมหนัก ต้องใช้แรงงานและความแข็งแรง อดทน เนื่องจากต้องควบคุมเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ และขั้วรถบรรทุกขนาดใหญ่ รวมทั้งสถานที่เป็นสถานที่ที่มีฝุ่นละอองเยอะมาก อีกทั้งเป็นงานเกี่ยวกับการระเบิดหิน ซึ่งต้องใช้ความชำนาญ ตามลักษณะงาน พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว เนื่องจากอยู่ในวัยที่บรรลุนิติภาวะแล้ว จึงมีครอบครัวเสียส่วนใหญ่ อีกสาเหตุน่าจะมาจากการเป็นคนพื้นที่ ซึ่งต่างจังหวัดนิยมมีครอบครัวกันเร็วกว่าคนในเมืองหลวง การศึกษาที่พบจะเห็นว่าเป็นระดับประถมศึกษา วิเคราะห์ว่าสาเหตุมาจากเป็นงานที่ต้องใช้แรงงาน จึงไม่เน้นที่การศึกษาเพราะจะทำให้ค่าแรงงานในการจ้างต่ำ อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของจังหวัดเชียงใหม่ ณ. 1 มกราคม 2553 เท่ากับ 171 บาท ต่อวัน เมื่อคิดรายรับต่อเดือนประมาณ 4,104 บาท (Siamnews.co.th,18/10/2553) อยู่ในเกณฑ์ของการรับพนักงานแรกเข้าของบริษัทฯ ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตต่ำไปด้วย และพนักงานในส่วนแรงงานส่วนมากมาจากแรงงานไทยใหญ่ และเป็นคนพื้นที่ส่วนมากจึงมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง อายุการทำงานในบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด ส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 1 ปีขึ้นไปถึง 3 ปี รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001 - 14,000 บาท เนื่องจากมีการทำโอทีของพนักงาน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (โดยประมาณ) มากกว่า 6 วัน ประเภทการจ้างเป็นประเภทรายวันจำนวนมาก เนื่องจากเป็นพนักงานฝ่ายผลิตเสียส่วนมาก ที่พักปัจจุบัน ส่วนมากเป็นคนพื้นที่จึงมีบ้านเป็นของตัวเอง ส่วนมากพนักงานเคยทำงานที่อื่นก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับมาก จะเห็นว่าเมื่อ

พนักงานทำงานมีความสุขกับงาน ก็จะเป็นพนักงานที่มีผลิตภาพสูง นำไปสู่แนวความคิดมนุษย์สัมพันธ์ และนำไปสู่การสอดคล้องทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ คือ ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) สิ่งที่ต้องการการตอบสนองความต้องการคือ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน พิเศษ เงิน โบนัส สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ห้องอาหาร ห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย การจัด ชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) สิ่งที่ต้องการการตอบสนองความต้องการคือ ความมั่นคงในงาน และระบบการร้องทุกข์ ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ บำเหน็จ บำนาญ ประกันชีวิต ระบบรักษาความปลอดภัย ตามทฤษฎี ลำดับขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์ได้ อย่างไรก็ดี ผลการศึกษานี้เหตุผลด้านการย้ายสถานที่ทำงานจะ คล้ายคลึงกับเหตุผลของพนักงานในสถานประกอบการอื่นๆ ที่ศึกษาโดย กชกร พงษ์ (2551) ซึ่ง พบว่าการเคยย้ายสถานที่ทำงานของพนักงานในสถานประกอบการมาจากความไม่พอใจด้านรายได้ ไม่พอใจสวัสดิการ และเห็นว่าไม่มีความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น แสดงว่าเหตุผลการย้ายงานที่ คล้ายคลึงกันเช่นนี้อาจเกิดขึ้นได้กับทุกสถานประกอบการ หากพนักงานได้รับความพึงพอใจใน ระดับต่ำกว่าการให้ความสำคัญ

และจากแนวคิดของเฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่ได้แบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivators or Growth Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors) ราณี อธิชัยกุล และคณะ(2550) จะเห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญเห็นระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก จะเห็น บริษัทฯ ได้คำนึงถึงปัจจัยด้านต่างๆ ตามทฤษฎีของเฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก กลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ ด้าน ค่าตอบแทน โดยพนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ซึ่งหากปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับการพึงพอใจใน งาน หากให้ความสำคัญไม่สอดคล้องกับความพึงพอใจ อาจส่งผลให้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ พนักงานได้ตามทฤษฎีของเฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (ราณี อธิชัยกุล และคณะ,2550) กลุ่มปัจจัยจูงใจที่ เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจสอดคล้องกัน ได้แก่ ด้าน ปลอดภัย โดยพนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ซึ่งหากปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาที่มีการให้ ความสำคัญไม่สอดคล้องกับความพึงพอใจ อาจส่งผลให้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้ ตามทฤษฎีของเฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก, ราณี อธิชัยกุล และคณะ (2550) ดังนั้น การให้ความสำคัญต่อ คุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ในการทำงานในระดับที่ไม่สอดคล้อง จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของเฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิด ความไม่พอใจในการทำงาน ถ้าองค์กรใดขาดปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานเหล่านี้ อาจ เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ และอาจนำไปสู่การย้ายงานได้ในที่สุด แต่ทั้งนี้

ปัจจัยเชิงใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานถูกรักษาสมดุลได้ด้วยปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ก็จะสามารสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและให้พนักงานดำรงอยู่ในบริษัทได้ยาวนาน

จากการศึกษาพบว่า การให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจบางด้านของพนักงานมีระดับที่แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. จากข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานที่เช่าบ้านพักมีเพียง ร้อยละ 5.1 ซึ่งอาจเกิดจากการที่พนักงานส่วนมากเป็นคนพื้นที่จึงใช้รายได้ส่วนหนึ่งในการปลูกสร้างบ้านบนเนื้อที่ดินของบิดามารดาหรือญาติพี่น้อง
2. พนักงานให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญอย่างมากต่อปัจจัยต่างๆ ของการทำงานที่ส่งผลต่อตนเองที่จะทำให้ให้อยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้นตอนของมาสโลว์คือ พนักงานจะให้ความสนใจกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความปลอดภัยมากกว่าความต้องการในลำดับอื่น
3. พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประเด็นลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการในระดับมาก แสดงว่าบริษัทสามารถจัดงานให้ตรงกับความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม
4. พนักงานให้ความสำคัญต่อหัวข้อที่พนักงานให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในระดับปานกลาง แสดงว่าบริษัทฯ ไม่เห็นความสำคัญในข้อเสนอแนะของพนักงานเท่าที่ควร
5. พนักงานให้ความสำคัญต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ในระดับปานกลาง แสดงว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีการเรียนรู้งานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกันได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น
6. พนักงานให้ความสำคัญต่อเรื่องความปลอดภัยในการทำงานในระดับมาก แสดงว่า บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของพนักงานอย่างดี

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

เนื่องจากระดับคุณภาพทั้ง 6 ด้าน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทฯ เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้ ทำให้พบว่าปัจจัยจูงใจบางด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อให้บริษัททำการปรับปรุงหรือแก้ไข เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการดำรงชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ในการทำงานต่อไป

ด้านความมั่นคงในชีวิต

- บริษัทฯ ควรรับฟังด้านหนี้สินของพนักงานและนำมาวิเคราะห์หาทางช่วยเหลือ เช่น ตั้งกองทุนสวัสดิการกู้สร้างหรือซื้อบ้าน จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ แก่พนักงานในกรณีฉุกเฉิน และจัดตั้งสหกรณ์พนักงาน เพื่อร่วมกันในการบริหารงาน โดยพนักงานกันเอง

- บริษัทฯ ควรพิจารณาการเลื่อนขั้น เงินเดือน ให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมและสม่ำเสมอ

ด้านร่างกาย

- ในการเจ็บป่วยของพนักงานถึงขั้นเข้ารักษาตัวที่โรงพยาบาลในปีที่ผ่านมาถึงจะมีน้อยก็จริง แต่ ฝ่ายบุคคลต้องวิเคราะห์ว่าการเข้ารักษาตัวของพนักงานเป็น โรคที่เกี่ยวข้องจากเรื่องงานหรือไม่เพื่อหาการป้องกัน ไม่ให้เกิดขึ้น ควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหรือ สนับสนุนการเล่นกีฬาของพนักงานในช่วงเวลาพัก

- บริษัทฯ ควรจัดให้มี โปรแกรมการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน โดยเฉพาะเรื่องปอดและการมองเห็นด้วยสายตา เนื่องจากทำงานในสถานที่ๆ เป็นฝุ่นละอองค่อนข้างมาก

ด้านจิตใจ

- บริษัทฯ ควรจัดให้มีการสัมมนาเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และลดการเหลื่อมล้ำของพนักงาน และพนักงานระดับสูงควรเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นมิตร

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

- บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญในด้านการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานแก่พนักงานที่ประกอบความดีหรือมีผลงาน โดดเด่นแก่บริษัทฯ
- บริษัทฯ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานได้ รวมถึงการนำข้อเสนอแนะต่างๆ ไปทำประโยชน์ในการทำงานต่อไป

ด้านสิ่งแวดล้อม

- บริษัทฯ ควรจัดตั้งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ และสถานที่นันทนาการให้กับพนักงานเท่าที่ควร

ด้านจิตวิญญาณ

- บริษัทฯ ควรให้โอกาสสำหรับพนักงานเก่าๆ ให้พัฒนาตนเองขึ้นมาในระดับสูงขึ้นไป และสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานในเรื่องความมั่นคงของบริษัทฯ โดยการคิดประกาศรูปการทำงานในรายเดือนให้กับพนักงานที่ต้องการรู้ข่าวสารของบริษัทฯ ในบางส่วนบ้าง

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรแยกกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ออก 2 กลุ่ม คือ พนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน และเจาะลึกเข้าไปในแต่ละกลุ่ม เพื่อหาข้อมูลให้ลึกเข้าไปอีก เพื่อนำผลที่ได้แก้ไขปัญหาได้ตรงกลุ่มพนักงาน และนำความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามมาตั้งโจทย์ในการวิเคราะห์ เพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับทั้งฝ่ายบริษัท และฝ่ายพนักงาน เช่น

- ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อศึกษาถึงปัญหา และความเดือดร้อน และการแก้ปัญหาโดยความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม
- ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ว่าต้องการอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร และฝ่ายบุคคลร่วมกันพัฒนาต่อไป
- การบริหารค่าตอบแทน เป็นการรับรู้ความต้องการทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อนำมาปรับปรุง และสร้างความพึงพอใจให้กับทั้ง 2 ฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นด้านนายจ้าง และ ด้านลูกจ้าง
- สภาพแวดล้อมการทำงานของบริษัทฯ ในความรู้สึกรักของพนักงาน และ ประชากรใกล้เคียง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกๆ ฝ่าย เป็นต้น
- ควรเปรียบเทียบการวิจัยกับบริษัท อื่น ที่มีลักษณะบริหารงาน หรือการทำงานที่ใกล้เคียงกันกับของบริษัท หรือ โรงงานในละแวกเดียวกัน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของบริษัทสืบต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชกร ท่งลี (2551) “คุณภาพชีวิตของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท คริสเซนแอร์ คราฟท์อินทีเรียซิสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กระทรวงแรงงาน (2550) “กระทรวงแรงงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจัดทำแผนกลยุทธ์การ ศึกษานโยบาย ศิริสุข (2542) “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคม กันยายน 2553 จาก http://www.mol.go.th/info_feb2707.html 27 กันยายน 2550 การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 7 หน้า 7-12 นนทบุรี บริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard.”(ระบบออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 10 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อุตสาหกรรมภาคเหนือ” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คุณภาพชีวิตขององค์กร ระบบออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 12 สิงหาคม 2553 จาก <http://www.thaitrainingzone.com/HrdNewsDtail.asp?id=35>
- จำเนียร จวงตระกูล (2552) “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ใน เอกสารประกอบการสัมมนา กรมสรรพากร เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2552 ณ ห้องพิมานเมฆแกรนด์บอลรูม โรงแรม เดอะแกรนด์อูซุซา บางกอก ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร
- นิวุฒิชัย ศวงศรีศรี (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอ เมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ปราโมทย์ ลักษณะประมัย (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศูนย์บัตรเครดิต” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปิยวดี สอนสิงห์ (2543) “ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท บิวรี่เทล (ประเทศไทย) จำกัด” ในเขตภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ผจญ เฉลิมสาร (2552) “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (ระบบออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 10 กันยายน 2553 จาก http://saw01.blogspot.com/2008/07/blog-post_1615.html

- พีระ อินทรโหมยิต (2542) “สิ่งจูงใจสำหรับตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จของ บริษัทประกันชีวิตศรีอยุธยา ซี เอ็ม จี” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ราณี อธิชัยกุล (2550) “การจูงและการสื่อสารในองค์การ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา* หน้า 283-284 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546) “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศุภวรรณ ภิศก (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไวส์ คอนซัลแทนท์ (ประเทศไทย) จำกัด” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ศนิชา ปุ่จ้อย (2551) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด” การค้นคว้าแบบอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ศิริวรรณ หาญละศิริ (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543) “ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต” กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์
- สยามธุรกิจ (2550) “คัด 4 กลุ่มต่อยอดปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม” (ระบบออนไลน์) คืบค้น วันที่ 10 กันยายน 2553 จาก http://www.siamturakit.com/home/news/display_news.php?news_id=508
- สยามธุรกิจ (2552) “ค่าแรงงานขั้นต่ำปี 2553” (ระบบออนไลน์) คืบค้นวันที่ 18 กันยายน 2553 จาก <http://www.siamnews.co.th>
- สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์ (2551) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซโก้ฟริชชั่น ประเทศไทย จำกัด” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- โสภิตา เพ็ญทอง (2545) “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ มูลนิธิโครงการหลวง” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- อัจฉราพรรณ ศรีญาพรรณ (2539) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลใน
โรงพยาบาลเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อารีรัตน์ บุญรัตน์ (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Asia Precision Co.,Ltd.”
การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อภิษฐ์ อำนวยวิทยากุล (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด”
การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตชลบุรี
- อัมพร จารุวัฒน์ โฉม 1 กรกฎาคม 2553 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล สัมภาษณ์โดย รมณ ขอใจใหญ่
บริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด
- Liu B.C. (1975) Quality of Life Concept, Measure and Result the American Journal of
Economic and Sociologic 34: 1
- Norma Winder and Wampie Kegel. (2004) *Inside Out*. Driessen P&O maganize.
- Richard E. Walton (1974) Crieria for Quality of Working life.
- Saw 01.blorsport.com. (2553) “บทบาท HR ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน” ค้นค้นวันที่
12 สิงหาคม 2553 จาก http://saw01.blogspot.com/2008/07/blog-post_1615.html

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ชื่อ	นายวรินทร์ พรหมมานอก
ตำแหน่ง	กรรมการผู้จัดการ บริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด
ประสบการณ์การทำงาน	14 ปี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ชื่อ	นายอัมพร จารุวัฒน์
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด
ประสบการณ์การทำงาน	12 ปี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ชื่อ	นายสุธี ทรัพย์สกุล
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายซ่อมบำรุง บริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด
ประสบการณ์การทำงาน	20 ปี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหานคร
ชื่อ	นายบุญฤทธิ์ มีสินธุ์
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายโรงโม่หิน บริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด
ประสบการณ์การทำงาน	12 ปี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา
ชื่อ	นายวรุณ ชัยพฤษ
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายเหมืองหิน บริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด
ประสบการณ์การทำงาน	8 ปี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา

ตารางคำนวณค่าดัชนี IOC

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อ คำถาม	ความสอดคล้อง			IOC = $\frac{\sum R}{n}$
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
		1	0	-1	
1. ด้านร่างกาย	1	5	0	0	1
	2	4	2	0	0.8
	3	4	1	0	0.8
	4	5	0	0	1
	5	4	0	1	0.6
	6	3	2	0	0.6
	7	5	0	0	1
	8	3	2	0	0.6
2. ด้านจิตใจ	9	3	2	0	0.6
	10	4	1	0	0.8
	11	3	2	0	0.6
	12	4	1	0	0.8
	13	3	2	0	0.6
	14	3	2	0	0.6
	15	3	2	0	0.6
	16	3	2	0	0.6
	17	3	2	0	0.6
	18	3	2	0	0.6

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อ คำถาม	ความสอดคล้อง			IOC = $\frac{\sum R}{n}$
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
		1	0	-1	
3. ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม	19	3	2	0	0.6
	20	5	0	0	1
	21	5	0	0	1
	22	5	0	0	1
	23	4	0	1	0.6
	24	5	0	0	1
	25	5	0	0	1
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	26	5	0	0	1
	27	3	2	0	0.6
	28	4	0	1	0.6
	29	3	2	0	0.6
	30	3	2	0	0.6
	31	3	2	0	0.6
	32	4	1	0	0.6
	33	3	2	0	0.6
	34	3	2	0	0.6

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อ คำถาม	ความสอดคล้อง			IOC = $\frac{\sum R}{n}$
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
		1	0	-1	
5. ด้านจิตวิญญาณ	35	3	2	0	0.6
	45	5	0	0	1
	23	5	0	0	1
	24	5	0	0	1
	25	5	0	0	1
	26	5	0	0	1
	36	3	2	0	0.6
	37	4	1	0	0.6
	38	4	1	0	0.6
	39	3	2	0	0.6
	40	5	0	0	1
	41	5	0	0	1
	42	5	0	0	1

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อ คำถาม	ความสอดคล้อง			IOC = $\frac{\sum R}{n}$
		สอดคล้อง 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1	
6. ด้านความมั่นคง ในชีวิต	43	5	0	0	1
	44	5	0	0	1
	45	5	0	0	1
	46	5	0	0	1
	47	5	0	0	1
	48	5	0	0	1
	49	5	0	0	1
	50	5	0	0	1
	51	5	0	0	1
	52	5	0	0	1
	53	5	0	0	1
	54	5	0	0	1
IOC					0.89

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.643	.676	50

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกรีเกรท จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นการหาข้อมูลเพื่อทำการวิจัย สำหรับการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตศึกษาของ นางรมณ ขใจใหญ่ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยข้อมูลที่ได้รับมิได้มีวัตถุประสงค์อื่นใด นอกจากการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น ดังนั้น กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตามความคิดเห็นมากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดกาเครื่องหมาย (/) ลงในวงเล็บหน้าคำตอบที่ท่านเลือกหรือเติมข้อความในช่องว่างที่ถูกต้องหรือตรงกับความเป็นจริง

- | | | | |
|---|-----------------------|----------------------------|---|
| 1. เพศ | () ชาย | () หญิง | |
| 2. อายุ | () 15-25 ปี | () 26-35 ปี | () 36-45 ปี () 46 ปีขึ้นไป |
| 3. สถานภาพ | () โสด | () สมรส | () หม้าย/หย่าร้าง () อื่นๆ |
| 4. การศึกษา | () ประถมศึกษา | () อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () สูงกว่าปริญญาตรี |
| 5. อายุการทำงานในบริษัทสยามสโตน แอ็กกรีเกรท จำกัด | () 1 เดือน - 1 ปี | () 1 ปีขึ้นไป - 3 ปี | () 3 ปีขึ้นไป - 5 ปี () 5 ปีขึ้นไป |
| 6. รายได้ต่อเดือน | () 4,000 - 7,000 บาท | () 7,001 - 10,000 บาท | () 10,001 - 14,000 บาท () 14,001 ขึ้นไป |

7. ช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน (1 เดือนที่ผ่านมา)
 กะกลางวัน กะกลางคืน
8. จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (โดยประมาณ)
 5 วัน 6 วัน มากกว่า 6 วัน
9. ประเภทการจ้าง
 รายเดือน รายวัน รายเหมา
10. ที่พักปัจจุบัน
 บ้านตัวเอง บ้านบิดามารดาหรือญาติพี่น้อง
 บ้านเช่า บ้านพักบริษัทจัดหาให้
11. ท่านเคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนที่ท่านจะมาทำงานกับบริษัท สุขามส โคน แอ็กกริเกรท จำกัด หรือไม่
 เคย ไม่เคย

ตอนที่ 2 แบบวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงความรู้สึกและการรับรู้โดยทั่วไปของท่าน ในขณะที่ทำงาน ในบริษัท

ข้อใดที่ท่านคิดว่าเป็นจริงตามความรู้สึกและการรับรู้ของท่านมากที่สุด ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย / ในช่องคำตอบนั้น จากคำตอบทั้ง 5 ตัว เลือก

คะแนน	ระดับความเห็น
5	= เห็นด้วยมากที่สุด
4	= เห็นด้วยมาก
3	= เห็นด้วยปานกลาง
2	= เห็นด้วยน้อย
1	= เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านคิดว่าท่านมีความพร้อมทางด้านสุขภาพและร่างกายที่แข็งแรง					
2	ในปีที่ผ่านมาท่านได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลบ่อยมาก					
3	คนในที่ทำงานของท่านร่วมมือร่วมใจกันทำงาน					
4	ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่า					
5	ท่านรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ					
6	ท่านได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอเพียงใด					
7	ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ					
8	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้					
9	ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้					
10	ทุกวันนี้ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่าน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้					
12	ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
13	ตลอดเวลาการทำงานท่านมีสมาธิในการทำงาน					
14	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของครอบครัวได้					
15	ท่านมีความสุขในการทำงานในปัจจุบัน					
16	ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ใจ					
17	ท่านมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน					
18	ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้					
19	ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวของท่านเองเพียงใด					
20	ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน					
21	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน					
22	ท่านมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานได้					
23	ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร					
24	ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงานเป็นประจำ					
25	ท่านได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
26	ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับในที่ทำงานปัจจุบัน					
27	ท่านยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการ					
28	ท่านสามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวกสบาย					
29	ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีสวัสดิการด้านอุปกรณ์ป้องกัน เช่น หมวกเซฟตี้ รองเท้าเซฟตี้ ผ้าปิดจมูก ทัศนคติของผู้นำอย่างเพียงพอ					
30	ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31	ที่ท่านงานได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอ					
32	ที่ท่านงานท่านมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ					
33	ท่านคิดว่าที่ท่านงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย					
34	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการทำงาน					
35	งานที่ท่านทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของท่าน					
36	ท่านรู้สึกภูมิใจว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม					
37	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่ซึ่งเป็นสถานที่ทำงานอย่างมีความสุข					
38	ท่านคิดจะไม่ลาออกและไม่มีกรวางแผนไปทำงานใหม่ในอนาคตอันใกล้					
39	ท่านได้ใช้ความรู้และสามารถในงานได้อย่างเต็มที่					
40	ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ ให้สังคมได้รับทราบ					
41	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง					
42	ท่านสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาควบคู่ไปพร้อมกับการทำงานได้ตามความต้องการ					
43	ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร					
44	ท่านได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
45	ท่านสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม					
46	ท่านได้สร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว อย่างเหมาะสมตามกำลังความสามารถที่ได้รับรายได้จากการทำงาน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
47	ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ มอบให้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
48	ท่านได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ					
49	ท่านสามารถเก็บออมเงินส่วนหนึ่งไว้ใช้ในยามจำเป็นได้ในอนาคต					
50	ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน สูงขึ้นอย่างยุติธรรม					
51	ท่านพึงพอใจต่อรายได้ที่บริษัทฯ จ่ายให้อย่างเพียงพอและเหมาะสม					
52	ท่านพึงพอใจในตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน					
53	ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานดีและเหมาะสมตามอัตราภาพ					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางรณณ ขอใจใหญ่
วัน เดือน ปีเกิด	27 กรกฎาคม 2513
สถานที่เกิด	อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต พ.ศ. 2539
สถานที่ทำงาน	บริษัท ดับบลิว พี เอส แฟ็คทอรี่ จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายบริหาร