

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท
อิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)
เมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

นายวีรชัย โพธิ์ทอง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

**Employee's Quality of Working Life: A Case Study Italian-Thai Development
Public Company Limited, Mae Moh Mine, Lampang Province**

Mr. Weerachai Pothong

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

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท อิตาเลียนไทยคิเลียส จำกัด (มหาชน) เข็มเมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ชื่อและนามสกุล นายวีรชัย โพธิ์ทอง


แขนงวิชา บริหารธุรกิจ

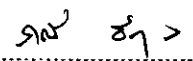
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อิศัยชุกุล)


.....
(รองศาสตราจารย์ อัจฉรา ชิวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณค่าอิสระ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท อิตาเลียน
ไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
ผู้ศึกษา นายวีรชัย โพธิ์ทอง **รหัสนักศึกษา** 2503003689 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2553

บทคัดย่อ

การศึกษาคำนวณค่าอิสระนี้เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง (2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามลักษณะบุคคลของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง (3) เสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบแบบทีและแบบเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับต่ำ (2) เมื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามลักษณะบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน ประเภทงานที่รับผิดชอบ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (3) เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ฝ่ายบริหารควรปรับปรุงในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)
เหมือนแม่เมาะ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องนี้สำเร็จลงไปด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหา ตลอดจนให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบคุณพนักงานบริษัทบริษัท อิตาเลียนไทยคิมาลือปเมนต์ จำกัด(มหาชน) แม่ฮ่อง แม่เกาะ จังหวัดลำปาง ที่เอื้อเฟื้อในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณ คุณสุดชีวี มณีวรรณ ผู้เป็นภรรยาและเพื่อนเรียนปริญญาโทของข้าพเจ้า ซึ่งได้ให้ทั้งกำลังใจ แปลเอกสารบทความ ภาษาดังประเทศและเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ทั้งของข้าพเจ้าและภรรยาที่ได้ให้กำลังใจเสมอมาตลอดระยะเวลาการเรียนและการทำวิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษาสาขาวิทยาการจัดการ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนง วิชาบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 7 กลุ่มภาคเหนือทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจมาโดยตลอด

วีรชัย โพธิ์ทอง

พฤศจิกายน 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิด.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	5
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	5
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน.....	13
ประวัติและความเป็นมาบริษัท อิตาเลียนไทยคิเวอ์อ็อปเมนด์ จำกัด(มหาชน).....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
ผลการวิเคราะห์.....	26
ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	29
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิจัย.....	72
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
สรุปการวิจัย	73
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	84
ก แบบสอบถามงานวิจัย	85
ประวัติผู้ศึกษา	90

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	26
ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	30
ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	33
ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ.....	34
ตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ.....	38
ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	43
ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม สถานการสมรส.....	49
ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน.....	54
ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	60
ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม ประเภทงาน.....	65
ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นให้ปรับปรุงในด้านต่าง ๆ.....	72

ฉ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	3

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสัดส่วนการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน แสดงถึงแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นอีกในอนาคต ในทุกสาขาอุตสาหกรรมมีการเพิ่มขึ้นของการจ้างแรงงานในทุกระดับของการจ้างแรงงาน ในองค์การของภาคอุตสาหกรรม และในวงการอุตสาหกรรมถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งจะมีผลทำให้ อุตสาหกรรมนั้นได้รับการพัฒนามากหรือน้อย เพราะการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้วนั้นมิได้หมายความถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตให้มากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมไปถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับงานอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นรู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งทีเรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นการศึกษาสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงมากทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไป ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลมากขึ้น ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นวิธีกาหนึ่งในการพัฒนาองค์การ บุคคลที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์การ เพราะคุณภาพของคนย่อมเป็นสิ่งบ่งชี้โอกาสในการเจริญเติบโตขององค์การนั่นเอง มาตรฐานในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยทั่วไปนั้นพิจารณาจากคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมชาติ มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีโอกาที่จะพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมีความก้าวหน้ามั่นคงในงานที่ทำ มีการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน สามารถปกป้องสิทธิตนได้ มีความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนงานนั้นต้องมีคุณค่าทางสังคมด้วย

บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) ประกอบธุรกิจหลักประเภทรับเหมาก่อสร้าง มีพนักงานรวมโดยประมาณ 10,000 คน ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ จะเห็นได้ว่ามีระบบการวางแผนงานและระบบการทำงานที่ตีรวมถึงบุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ อีกทั้ง

บุคลากรเหล่านี้ยังได้ทำงานประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การได้รับการดูแลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม ส่งผลให้การดำเนินงานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรเหล่านี้ โดยต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดังนั้นผู้ศึกษา จึงต้องการที่จะศึกษาความคิดเห็นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยคิเวอ็อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อต้องการที่จะนำผลการศึกษาไปปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยคิเวอ็อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) กรณีศึกษาเมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง

2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามลักษณะบุคคลของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยคิเวอ็อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) กรณีศึกษาเมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง

2.3 เพื่อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยคิเวอ็อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) กรณีศึกษาเมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง

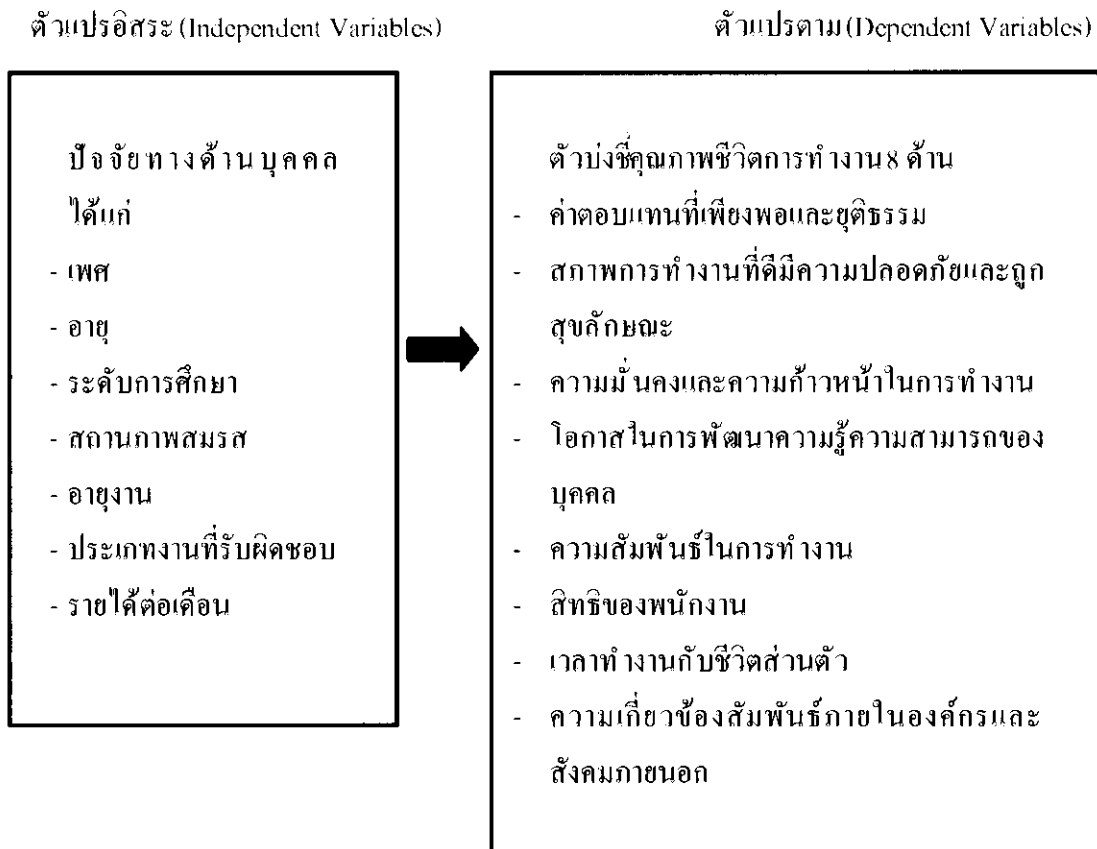
3. สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยคิเวอ็อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) กรณีศึกษาเมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง มีสมมติฐานดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยคิเวอ็อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง อยู่ในระดับต่ำ
2. พนักงานของบริษัท อิตาเลียนไทยคิเวอ็อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยคิเวอ็อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) กรณีศึกษาเมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง ได้อาศัยกรอบแนวคิดของ Richard E. Walton โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง” จะศึกษาครอบคลุมเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอิตาเลียนไทยดีเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) ส่วนงานเมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง ช่วง เดือนมกราคม ปี2553 เท่านั้น

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พนักงาน หมายถึง ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานในบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง

6.2 ปัจจัยทางด้านบุคคล หมายถึง องค์ประกอบส่วนบุคคลที่เป็นคุณลักษณะส่วนตัวของพนักงานที่จะทำการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในการสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน

6.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ท่าทีหรือพฤติกรรมของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดิเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) ที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

6.4 เกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
5. ความสัมพันธ์ในการทำงาน
6. สิทธิของพนักงาน
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดิเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

7.2 ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

7.3 เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาขยายผลต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญในบทนี้ เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องที่จะทำการวิจัย โดยจะนำเสนอเป็น 5 ส่วน ได้แก่

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
4. ประวัติความเป็นมาบริษัท อิตาเลียน ไทยคิเวอ็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of life)

เจษฎา ธรรมขันตพงศ์ (2544 : 14) กล่าวว่า แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต เริ่มเกิดขึ้นในทศวรรษที่ 1970 ในประเทศตะวันตก การรับรู้แนวคิดนี้ แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม แต่ก็มีกรรับรู้ร่วมกันระดับหนึ่งว่าความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมหนึ่ง ๆ ไม่สามารถมองจากแง่เศรษฐกิจเท่านั้นแง่มุมอื่นที่ควรได้รับการพิจารณารวมถึงด้านที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย ตลอดจนความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในสังคมนั้น

จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นการยากที่จะกำหนดนิยามของ “คุณภาพชีวิต” ให้ยอมรับกันเป็นสากล อย่างไรก็ตามก็มิใช่ให้นิยามไว้ในลักษณะต่าง ๆ กันไปทั้งที่เป็นการมองคุณภาพชีวิตในมิติเดียว จนถึงหลายมิติ และระหว่างมิติเหล่านั้น มีบางอย่างเหมือนกันบางอย่างแตกต่างกันไปโดยสิ้นเชิง ได้มีนักวิชาการมากมายให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ต่างกันดังนี้

ชัชวรินทร์ บุญพงษ์ (2533 : 28 อ้างถึงใน พนมวังค์ นิลพัฒน์ 2543: 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพอันเป็นชีวิตที่ไม่เป็นภาระ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความเพียบพร้อมและความสามารถที่จะดำรงสถานภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมของสังคม กับความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่ซับซ้อนได้

สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิท สัมภกร (2534: 12 อ้างอิงใน สุวดี ตนวงษ์วิวัฒน์ 2544 : 7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตในสังคมที่เข้าของชีวิตมีความพึงพอใจในช่วงเวลาหนึ่งและความพึงพอใจนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ทั้งทางด้านจิตใจและวัตถุประสงค์ในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับดำรงชีวิตในช่วงเวลานั้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของส่วนตัวหรือของสังคมก็ตาม

สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2540 – 2544) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ องค์ประกอบของความจำเป็นพื้นฐานที่เหมาะสมอย่างน้อยก็น่าจะมีอาหารที่เพียงพอ มีเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจดี ได้รับการศึกษาพื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งได้รับการบริการพื้นฐาน ที่จำเป็นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อประกอบการดำรงชีพอย่างยุติธรรม

อำนาจ ไกรสงคราม (2538 : 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุข ชีวิตที่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมทางสังคม และสามารถปรับธรรมชาติ หรือสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับตัวเองโดยไม่เบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสังคม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น กล่าวสั้น ๆ ก็คือการเรียนรู้ธรรมชาติจนปรับตัวเองและธรรมชาติให้เข้ากันได้โดยไม่เบียดเบียนกัน

พัฒน์ กิติพรภรณ์ (2531 : 52 อ้างอิงใน สุวดี ตนวงษ์วิวัฒน์ 2544 : 7) กล่าวว่า ชีวิตที่มีคุณภาพ หมายถึง ชีวิตที่มีความสุข ความสุขนี้เกิดได้จาก (1) ความสุขทางกาย หมายถึง มีความเป็นอยู่ที่ดี อาทิเช่น มีที่อยู่อาศัยที่ดี มีสุขภาพ และ health care ที่ดี มีสาธารณูปโภค เช่น การคมนาคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น น้ำ อากาศบริสุทธิ์ และยังรวมถึงการพักผ่อน และสันทนาการที่ดีตามสมควรอีกด้วย (2) ความสุขทางใจ ได้มาจาก การรู้จักความพอดี ความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และผู้อื่น มีความรักความอบอุ่นผูกพันในครอบครัว และเพื่อนมนุษย์ มีความอดทนเสียสละทำประโยชน์แก่สังคม

จากหลายความหมายของคุณภาพชีวิต ที่มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันไป ดังกล่าวนั้นพอจะสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคม ที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้อู่อามกันอย่างสันติสุข

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ถือเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนา แต่การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ต้องขึ้นกับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบมากมายและแต่ละองค์ประกอบนั้นก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไปตามทัศนะของแต่ละบุคคล หรือแต่ละสังคม ได้มีนักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

เครสท์ และ โรสเซนไวอิ่ง (Kast and Rosenzweig, 1985 : 150 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ตะปินตา, 2541: 19) กล่าวถึงเกณฑ์วัดทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่งต้องมีองค์ประกอบ 11 ประการดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978 อ้างถึงใน สุวดี ตุ่นงษ์วิวัฒน์ 2544 : 10) กำหนดคุณภาพชีวิตดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of living) พิจารณาได้จากรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย การสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น
2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) ในเรื่องโครงสร้างทางอายุ และเพศ อัตราการเติบโตของประชากร อัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่น
3. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural Factors) พิจารณาจากระบบสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น
4. กระบวนการพัฒนา (Process of Development) พิจารณาจากลำดับความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพ และความสามารถของบุคคล การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม การค้า

5. ทรัพยากร (Resources) ได้แก่ทรัพยากรบุคคล ธรรมชาติ อาหาร เงินทุน ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ

สายสุริย์ จตุกุล (2533 : 15 อ้างถึงใน สุวดี ตันวงษ์วิวัฒน์ 2544 : 11) กล่าวว่าคนที่คนจะมีคุณภาพที่ดีนั้นต้องมีองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการ คือ ทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต การพัฒนาสติปัญญา จริยธรรม และความเป็นคนไทย คุณภาพชีวิตที่แท้จริงจะต้องพิจารณาประกอบกันทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ทั้งนี้ มนุษย์ปุถุชนธรรมดาโดยทั่วไปจะต้องมีความสุขใจหรือมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตโดยปราศจากทรัพย์สินหรืออุปกรณ์ทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวเท่านั้นย่อมเป็นไปได้ ชีวิตมนุษย์แต่ละคนต้องประกอบด้วย 13 มิติย่อย คือ (1) ชีวิตครอบครัว (2) ชีวิตสังคม (3) ชีวิตการเงิน (4) สุขภาพอนามัย (5) เวลาว่างและการพักผ่อนหย่อนใจ (6) การสาธารณสุข (7) ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง (8) การบริการด้านสุขภาพ (9) การซื้อและบริโภคสินค้าและบริการต่างๆ (10) ทรัพย์สิน (11) ห้องถิ่นของตน (12) รัฐบาลไทย (13) ชีวิตในเมืองไทย

โดยสรุป องค์ประกอบที่บ่งบอกคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ องค์ประกอบที่ขึ้นกับตัวบุคคล และองค์ประกอบที่ขึ้นกับระบบสังคมนั่นเอง ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารจัดการผู้บริหารจึงต้องศึกษาปัจจัยทางด้านบุคคล

2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ บุคลากรในองค์การถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการที่ได้ให้แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

แฮ็คแมนและสัทเทิล (Hackman and Suttle, 1977 : 14 อ้างถึงใน สุวดี ตันวงษ์วิวัฒน์ 2544 : 13) เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุก และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้า ผู้บริหารงานหรือแม้แต่เจ้าของบริษัท หรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากร พึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อ

การเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และสิ่งที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้นอกจากนี้ ยังช่วยให้ อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญ กำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพของปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ทงศรี กำภู ณ อยุธยา (2533 : 154 อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมชันทิพงศ์ 2544 : 23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ข้ำโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเอื้อยที่ดีขึ้น

กนกพร แจ่มสมบูรณ์ (2539) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความ เป็นเลิศ การมีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานความผูกพันกับงานและ แนวโน้มในการคงอยู่ในงาน

เดลามอตและทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984 : 2-3 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541 : 28) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายในหลายแง่มุมดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ข้ำโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายที่แคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงาน ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องของความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย
3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้รับการทำงานเอียงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน

จากหลายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันไป ดังกล่าวนั้น พอจะสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการ

ทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขุมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงานโดยทั่วไป มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1975: 12-15 อ้างถึงใน นฤมล มีเพียร, 2541: 15) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ การทำงาน ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอดบุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาในเรื่อง(1) ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม(2) ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จาก การเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน
2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสใน

การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวอย่างเรื่อง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ(1) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น (2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น(3) โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพ อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ(4) ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน
6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคลการมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กร การมีความเสมอภาคกัน
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้นควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (Social Relevance of Work) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญ อาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

เลวิน (Lewin, 1981 : 47-51 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ตะปิ่นตา, 2541 : 50-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

สโกแวน (Skrovan, 1983: 1-6 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ตะปิ่นตา, 2541 : 51-52) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหรือQWL มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินการด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล
2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการขอร้องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่นการที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น
3. Daily practice โดยที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง กับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ทำงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าหากปรากฏว่าองค์การนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวัน ซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาว จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่แต่ละองค์การ ควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

สมยศ นาวิการ (2533 อ้างอิงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541 : 45) กล่าวถึงคุณลักษณะของ
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี 13 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงาน และตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

สรุป องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตล้วนแล้วแต่
มีความสำคัญต่อชีวิตของพนักงาน ที่ช่วยให้พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ
พัฒนาการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมีตัวชี้วัดหลายตัวที่แสดงถึงเกณฑ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานใน
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton) เป็น
แนวทางในการศึกษา

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรหรือ
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การเป็นอย่างยิ่งเนื่องจาก ความพึงพอใจในการทำงาน
จะช่วยให้คนทำงานรู้สึกว่าการใช้ชีวิตของตนเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้
ความหมายของคำว่าความพึงพอใจการทำงานไว้แตกต่างกันดังนี้

มอร์ส (Morse, 1955 อ้างอิงใน สุวดี ตันนงษ์วิวัฒน์ 2544 : 38) กล่าวว่าความพึงพอใจ
ในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลงได้ และ

ความตึงเครียดถ้ามีมากก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน

บลูมและเนลเลอร์ (Blum and Neylar, 1968 อ้างถึงใน สุวดี ตันวงษ์วิวัฒน์ 2544 : 39) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง การยอมรับในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน มิตรภาพ ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และอื่นๆ แต่ทัศนคติต่องาน และความพึงพอใจในการทำงานมิใช่ค่าที่จะทดแทนกันได้ ทัศนคติมิใช่ความพึงพอใจ แม้ว่ามันอาจจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจก็ตาม แต่ทัศนคติจะหมายถึง ความพร้อมที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

วอล์แมน (Wolman, 1973 อ้างถึงใน พนมวังค์ นิลพัฒน์ 2543 : 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพอใจในการทำงานคือความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับ ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของความต้องการหรือแรงจูงใจ

กู๊ด (Good, 1968 อ้างถึงใน พนมวังค์ นิลพัฒน์ 2543 : 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติที่ผลต่องาน

ดังนั้น การทำงานของบุคคลในองค์กรจะประสิทธิภาพเพียงใด และช่ายให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1974 : 95 อ้างถึงใน สุวดี ตันวงษ์วิวัฒน์ 2544 : 40) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งมีดังนี้ (1) ความสำเร็จของงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (4) ลักษณะของงาน (5) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (6) ความรับผิดชอบ

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่

สนับสนุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าปัจจัยด้านสุขอนามัยไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงานก็จะทำให้เกิดความพอใจในการทำงานได้ ซึ่งปัจจัยสุขอนามัยมีอยู่ 10 ประการ ได้แก่ (1) การปกครองบังคับบัญชา (2) นโยบาย (3) สภาพการทำงาน (4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (6) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (7) สถานภาพทางสังคม (8) ความมั่นคงในการทำงาน (9) เงินเดือน (10) ชีวิตส่วนตัว

ทฤษฎีสองปัจจัยอยู่ภายใต้พื้นฐานความต้องการทางจิตวิทยา โดยองค์ประกอบหรือปัจจัยจูงใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจ ขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยจะนำไปสู่ความไม่พอใจ เพราะเป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา

3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967 อ้างถึงใน สุวดี ตันวงษ์วิวัฒน์ 2544 : 41) ได้สรุปองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นใจในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าทำงานในหน่วยงานของรัฐ
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงต่อความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง กระบวนการทำงานและบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ ก็เพราะมีกระบวนการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงานการจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม บังคับบัญชาการประสานงานและการประเมินผลงานทุกกระบวนการ ต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน
10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่าง (Benefits) เช่น เงินบำนาญ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

สมยศ นาวิการ (2533 : 221-224) กล่าวถึงปัจจัยด้านการทำงานที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจงาน มีดังต่อไปนี้

1. ผลตอบแทน

ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจมากเพราะว่าผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน และอื่นๆ ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของการสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง พนักงานมักจะมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพวกเขาต่อองค์กร

2. การเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนตำแหน่งจะมีผลกระทบต่อความพอใจงานปานกลาง การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนที่สูงขึ้นงานระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน

3. การบังคับบัญชา

การบังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อความพอใจงานปานกลาง โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจงาน จะมีอยู่สองลักษณะ สไตล์การบังคับบัญชาอย่างแรก คือการมุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา สไตล์การบังคับบัญชาอย่างที่สอง คือ การมีส่วนร่วม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา

4. ลักษณะงาน

เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจมากเหมือนกับผลตอบแทน พนักงานต้องการงานที่ท้าทาย พวกเขาไม่ได้ต้องการงาน ที่ไม่ต้องใช้ความคิด วันแล้ววันเล่า ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจงานจะมีอยู่ 2 ด้านคือ ความหมายของงาน

และการควบคุมวิธีการทำงาน โดยทั่วไปงานที่มีความหลากหลายพอประมาณจะสร้างความพอใจงานได้สูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่มีความหลากหลายมากเกินไป จะทำให้พนักงานรู้สึกตึงเครียด

5. กลุ่มงาน

การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างยิ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงานของเขา กลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ พนักงานมากมักจะใช้เพื่อนร่วมงานของเขาเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

6. สภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมการทำงาน จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่างและเสียง ตารางเวลาทำงาน ความสะอาด ของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่พอเพียง จะมีผลกระทบต่อความพอใจงาน

ความพึงพอใจในการทำงานจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรทำห บุคลากรมีความรักงานและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว องค์กรทุกแห่งจึงสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นอย่างเต็มที่

4. ประวัติและความเป็นมาบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

4.1 บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) .11294 เหมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง

บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจหลักประเภทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่ โดยมีที่ตั้งสำนักงานเลขที่ 2034 / 132 - 161 อาคารอิตัลไทยทาวเวอร์ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10320

จดทะเบียนก่อตั้งเป็นบริษัทจำกัดเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2501 ในนามบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยมีผู้ริเริ่มก่อตั้งบริษัท 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนายแพทย์ชัยยุทธ วรรณสุต และ MR. Giorgio Berlingieri ชาวอิตาเลียน และมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการธุรกิจรับจ้างก่อสร้างทั่วไป

ณ ปัจจุบันขอบข่ายการดำเนินงาน และความเชี่ยวชาญของบริษัทฯ สามารถสรุปแบ่งได้เป็น 12 ด้านดังนี้

1. ระบบขนส่งมวลชน ทั้งระบบลอยฟ้า และระบบใต้ดิน (Mass Transit Systems)

2. งานก่อสร้างอาคารสำนักงาน อาคารชุด ตึกสูง และโรงแรม (Large - Scale Building Construction)
3. การก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และ โรงผลิตกระแสไฟฟ้า (Industrial Plant & Factories Power Plants)
4. การวางท่อส่งน้ำมัน ท่อขนส่งแก๊ส ท่อจ่ายน้ำ และถังเก็บน้ำ ำ้นขนาดใหญ่ (Pipe Work and Tank Farm)
5. การก่อสร้างทางหลวงแผ่นดิน สะพาน และระบบทางด่วน (Highways, Bridges and Expressway System)
6. การก่อสร้างทางรถไฟ (Railways)
7. การก่อสร้างท่าจอดเรือ น้ำลึก และงานทางทะเลอื่น ๆ (Jetty, Deepest Port, and Marine Works)
8. การก่อสร้างสนามบิน (Airport)
9. งานเหมืองแร่, การก่อสร้างเขื่อนเอนกประสงค์ อุโมงค์ (Mining Work, Multi - Purpose Hydro - Electric Dams, Tunnels)
10. งานด้านโครงสร้างเหล็ก (Steel Structure)
11. งานด้านระบบสื่อสาร และ โทรคมนาคม (Telecommunication Outside Plant Networks)
12. งานด้านศูนย์อุตสาหกรรมสนับสนุน (Support Facilities)

ซึ่งงานเหมืองแร่ เป็นส่วนสำคัญด้านหนึ่งของการดำเนินงานของบริษัทที่จัดตั้งฝ่ายงานเหมืองแร่ (Mining Department) ซึ่งประกอบด้วยงานวางแผน งานจัดหา-ซ่อมบำรุงเครื่องจักร, งานขุดเปิดหน้าดิน-ขุดขนดินและแร่เพื่อส่งมอบให้กับลูกค้า โดยบริษัทอิตาเลียนไทยฯ ได้ทำงานเหมืองแร่ทั้งใน และต่างประเทศมาแล้วในช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลอปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) ได้รับงานขุด - ขนดิน และถ่านลิกไนต์ (สัญญา 5) จากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ซึ่งบริษัทฯ และ กฟผ. ได้ลงนามในสัญญาที่ 46M83009 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2543 สัญญาดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างเหมารวมทั้งงานวางแผน งานจัดหา-ซ่อมบำรุงเครื่องจักร, งานขุดเปิดหน้าดิน-ขุดขนดินและถ่านลิกไนต์ จำนวน 3 รายการ มีระยะเวลาดำเนินการตามสัญญาประมาณ 9 ปี (ปี 2544 ถึง ปี 2552) ดังนี้

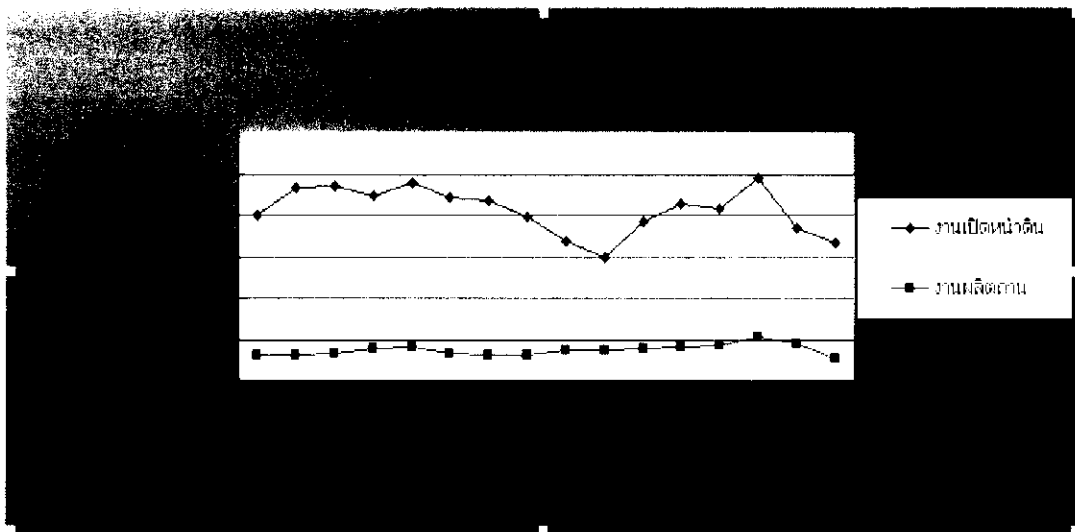
งานรายการที่ 1 ขุดและขนดินเป็นปริมาณประมาณ 255.0 ล้าน ลบ.ม.แน่น (Solid)

งานรายการที่ 2 ขุดตัดแยกและขนถ่านลิกไนต์ ปริมาณประมาณ 38.0 ล้าน เมตริกตัน
งานรายการที่ 3 ขนดิน (ส่วนที่ กฟผ. ดำเนินการ) ออกจากบ่อเหมืองโดยใช้ระบบ Crusher, Belt Conveyor และ Spreader ปริมาณประมาณ 47.0 ล้าน ลบ.ม. แบน (Solid)

4.2 การดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานเหมืองแม่เมาะได้เริ่มผลิตถ่านลิกไนต์ออกจำหน่ายให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2498 เป็นต้นมาและปัจจุบันได้ผลิตถ่านลิกไนต์เพื่อส่งให้โรงไฟฟ้าแม่เมาะจำนวน 10 หน่วย กำลังผลิตรวม 2,400 เมกะวัตต์ ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยสรุปมีดังนี้

ผลการขุดขน ดิน เหมืองแม่เมาะ		
รายละเอียด	งานเปิดหน้าดิน (ลบ.ม)	งานผลิตถ่าน (ตัน)
2546	76,642,635.0	15,574,905.0
2547	85,523,543.0	16,705,258.0
2548	83,213,702.0	17,563,963.0
2549	99,737,752.0	21,573,058.0
2550	73,615,415.0	17,676,597.0
ม.ค. - ส.ค. 2551	59,375,349.0	9,628,666.0



5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤตล มีเพียร (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปานกลาง ระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ส่วนเพศ อายุสถานภาพการสมรส จำนวนบุตรและการมีรายได้พิเศษ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541: 54-87) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 365 คน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาวะแวดล้อม ลักษณะงาน ความก้าวหน้า มีค่าปานกลาง พนักงานชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน พนักงานอายุงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พึงพอใจสภาพแวดล้อม ความก้าวหน้า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543: บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมเสร็จหรือซีเมนต์ไทย จากการสุ่มตัวอย่างพนักงานจากกลุ่มประชากรพนักงานจำนวน 736 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 239 คน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง โดยอายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ที่แลที่ตั้ง โรงงาน และรายได้ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่าง แต่อายุมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วาไลพร เจริญพร (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไอร์แอนด์เคเบิลเซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีจำนวน 2 ด้าน คือด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้าน คือด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความปลอดภัย ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานการณ์สมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เมะ จ.ลำปาง” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เมะ จ.ลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 800 คน จำแนกเป็น 4 ด้านดังนี้

ส่วนงาน	จำนวน
ด้านงานบริหารเหมือง	200
ด้านปฏิบัติการเหมือง	200
ด้านปฏิบัติการงานซ่อมบำรุง	200
ด้านงานวิชาการและวางแผนงาน	200
รวม	800

1.2 วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan สำหรับตารางของครุจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป

จากตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan พบว่า พนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เมะ จ.ลำปาง จำนวน 800 คน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้น 260 คน

โครงสร้างองค์กรของ บริษัท อิตาเลียนไทยทิวลิปเมนต์ จำกัด(มหาชน) แม่ฮ่องสอน
 กระจาย จ.ลำปาง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนั้นจึงมีการจัดชั้นการสุ่มตัวอย่างประชากรตามหลักสัดส่วน
 ดังนี้

ส่วนงาน	จำนวนตัวอย่างสุ่ม
ด้านงานบริหารเมือง	65
ด้านปฏิบัติการเมือง	65
ด้านปฏิบัติการงานซ่อมบำรุง	65
ด้านงานวิชาการและวางแผนงาน	65
รวม	260

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตาม
 วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีทั้งคำถามปลายปิด(Close-ended Questions) และคำถามปลายเปิด
 (Open-ended Questions) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย
 ทิวลิปเมนต์ จำกัด(มหาชน) แม่ฮ่องสอน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
 การสมรส อายุงาน รายได้และประเภทงานที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดที่ครอบคลุมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 โดยมีระดับให้เลือก 5 ระดับ แยกออกเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานรวม 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่
 เพียงพอและยุติธรรม 3 ข้อคำถาม สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3 ข้อ
 คำถาม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 3 ข้อคำถาม โอกาสในการพัฒนาความรู้
 ความสามารถของบุคคล 3 ข้อคำถาม ความสัมพันธ์ในการทำงาน 3 ข้อคำถาม สิทธิของพนักงาน
 เวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 3 ข้อคำถาม และ ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคม
 ภายนอก 3 ข้อคำถามรวมคำถาม 24 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเรื่องคุณภาพชีวิตการ
 ทำงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การทำกรวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เกาะ จ.ลำปาง” ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ได้แก่ เอกสาร บทความ หนังสือ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปยังพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เกาะ จ.ลำปาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนาอธิบายภาพรวมในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมานอธิบายความสัมพันธ์ของข้อมูล ได้แก่ T-test และ F-test เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

หมายเหตุ การแปลข้อมูล

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เหมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 ชุด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นสัดส่วนในแต่ละหน่วยงานของทั้งองค์กร(Quota Sampling) โดยกระจายสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังฝ่ายต่าง ๆ ของบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง จากข้อมูลที่ได้เมื่อนำมาทำ การวิเคราะห์ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐานระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคลในแต่ละด้านต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานการสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทงาน ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ แสดงผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อาวุโสระดับการศึกษา สถานการสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=260)	ร้อยละ (100.0)
เพศ	ชาย	207	80.2
	หญิง	51	19.8
อายุ	20-30 ปี	105	41.2
	31-40 ปี	83	32.5
	41-50 ปี	53	20.8
	51 ปีขึ้นไป	14	5.5
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	77	30.4
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	39	15.4
	ปวส.หรืออนุปริญญา	76	30.0
	ปริญญาตรี	57	22.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.6
สถานการสมรส	โสด	106	40.8
	สมรส	148	56.9
	หย่า	4	1.5
	แยกกันอยู่	2	0.8
อายุงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	107	41.2
	5-10 ปี	102	39.2
	11-15 ปี	26	10.0
	16-20 ปี	12	4.6
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	13	5.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อาวุโสระดับการศึกษา สถานการสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=260)	ร้อยละ (100.0)
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	170	65.9
	10,001-30,000 บาท	80	31.0
	30,001-50,000 บาท	2	0.8
	50,001 บาทขึ้นไป	6	2.3
ประเภทงาน	บริหาร-จัดการ	27	10.4
	วิชาการ-เทคนิค	13	5.0
	ธุรการ-สนับสนุน	24	9.2
	ซ่อมบำรุง	96	36.9
	ปฏิบัติการ	93	35.8
	อื่น ๆ	7	2.7

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จ.ลำปาง จำนวน 260 คน มีรายละเอียด ดังนี้

จำแนกตาม เพศ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จ.ลำปาง พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศชายร้อยละ 80.2 และ รองลงมาคือเพศหญิง 19.8 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตาม อายุ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จ.ลำปาง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมาได้แก่อายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.5, 20.8 และ 5.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

จำแนกตาม ระดับการศึกษาสูงสุด จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จ.ลำปาง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาได้แก่ ปวส.หรือ

อนุปริญญา ปริญญาตรี มีชมปีที่ 6 หรือ ปาซ. และ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.0, 22.5, 15.4 และ 1.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

จำแนกตาม สถานการสมรส จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จ.ลำปาง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมาได้แก่สถานโสด หย่า และ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 40.8, 1.5 และ 0.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

จำแนกตาม อายุงาน จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จ.ลำปาง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมาได้แก่ อายุงาน 5-10 ปี อายุงาน 11—15 ปี อายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และ อายุงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.2, 10.0, 5.0 และ 4.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จ.ลำปาง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมาได้แก่ รายได้ระหว่าง 10,001-30,000 บาท รายได้มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไปและ รายได้30,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.1, 2.3 และ 0.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

จำแนกตาม ประเภทงาน จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จ.ลำปาง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานซ่อมบำรุง คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติการ บริหาร-จัดการ ธุรกิจ-สนับสนุน วิชาการ-เทคนิคและ อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 35.8, 10.4, 9.2, 5.0 และ 2.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด(มหาชน) เมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง ได้วิเคราะห์ผลการวิจัย 8 ด้าน 24 ข้อ โดยให้แสดงระดับความคิดเห็นเป็นระดับดังนี้

5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4.00	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3.00	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2.00	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1.00	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด(มหาชน) เมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (%)					MEAN	SD	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1. พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ	3.8	7.3	26.5	23.8	38.5	2.14	1.13	น้อย
2. พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้เป็นไปอย่างยุติธรรม	1.5	7.7	26.2	23.8	40.8	2.05	1.06	น้อย
3. คิดว่ารายได้ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมีความเหมาะสม	2.4	7.5	37.5	17.7	35.0	2.24	1.09	น้อย
4. พอใจกับความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน	1.6	14.8	34.8	17.6	31.3	2.38	1.12	น้อย

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยคิเวโลปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (%)					MEAN	SD	แปลผล
	5	4	3	2	1			
5. พอใจกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่	4.3	13.2	34.5	22.9	25.2	2.48	1.13	น้อย
6. พอใจกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน	1.6	8.6	35.2	29.7	25.0	2.32	0.994	น้อย
7. พอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน	4.3	16.7	36.8	19.8	22.5	2.60	1.13	น้อย
8. พอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	2.4	5.9	25.6	20.5	45.7	1.99	1.08	น้อย
9. ความคาดหวังของการบรรลุความสำเร็จในหน้าที่การงาน	7.9	10.3	28.6	19.8	33.3	2.40	1.26	น้อย
10. พอใจที่องค์กรเปิดให้มีหลักสูตรอบรมต่าง ๆ	6.6	12.5	35.2	20.7	25.0	2.55	1.18	น้อย
11. พอใจที่องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนวุฒิ	8.1	8.1	24.0	22.1	37.6	2.27	1.27	น้อย
12. พอใจที่องค์กรมีแหล่งความรู้ที่สามารถค้นหาได้สะดวก	4.3	7.4	27.9	21.7	38.8	2.17	1.15	น้อย
13. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	6.7	17.3	36.2	19.3	20.5	2.70	1.17	ปานกลาง
14. พอใจกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	10.4	9.2	32.3	18.8	29.2	2.53	1.28	น้อย

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยคิ่วลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (%)					MEAN	SD	แปลผล
	5	4	3	2	1			
15. มีบทบาทในการทำงานเป็นทีม	14.7	27.9	26.4	14.3	16.7	3.10	1.29	ปานกลาง
16. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	12.6	18.5	36.6	16.1	16.1	2.95	1.22	ปานกลาง
17. พอใจที่ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน	7.4	17.2	28.9	23.0	23.4	2.62	1.22	ปานกลาง
18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน	4.0	10.3	25.7	24.9	35.2	2.23	1.15	น้อย
19. ภาระการทำงานทำให้มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ	3.1	13.0	41.3	19.7	22.8	2.54	1.08	น้อย
20. พอใจกับเวลาในการทำงาน	5.6	10.3	45.6	20.2	18.3	2.65	1.07	ปานกลาง
21. มีความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว	4.4	14.3	36.1	23.4	21.8	2.56	1.11	น้อย
22. พอใจที่ฝ่ายอื่นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่องาน	3.3	16.4	30.7	27.0	22.5	2.51	1.11	น้อย
23. พอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังคมยอมรับ	10.5	20.3	32.0	20.7	16.4	2.88	1.22	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยคิเลออปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เกาะ จ.ลำปาง

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (%)					MEAN	SD	แปลผล
	5	4	3	2	1			
24. รู้สึกว่าลักษณะงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม	14.1	17.2	36.3	16.8	15.6	2.97	1.24	ปานกลาง
รวม						2.493	1.157	น้อย

จากตารางที่ 4.2 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.493) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ มีบทบาทในการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 3.10) ลักษณะงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม (ค่าเฉลี่ย 2.97) เห็นด้วยกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน (ค่าเฉลี่ย 2.95) เห็นด้วยที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังคมยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 2.88) เห็นด้วยกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน (ค่าเฉลี่ย 2.70) เห็นด้วยกับเวลาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.65) เห็นด้วยที่ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน (ค่าเฉลี่ย 2.62) เห็นด้วยกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.60) มีความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 2.56) เห็นด้วยที่องค์กรเปิดให้มีหลักสูตรอบรมต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 2.55) ภาระการทำงานทำให้มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.54) เห็นด้วยกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.53) เห็นด้วยที่ฝ่ายอื่นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 2.51) เห็นด้วยกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ (ค่าเฉลี่ย 2.48) ความคาดหวังของการบรรลุความสำเร็จในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 2.40) เห็นด้วยกับความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.38) เห็นด้วยกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.32) เห็นด้วยที่องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนวุฒิ (ค่าเฉลี่ย 2.27) คิดว่ารายได้ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.24) มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.23) เห็นด้วยที่องค์กรมีแหล่งความรู้ ที่สามารถค้นหาได้สะดวก (ค่าเฉลี่ย 2.17) เห็นด้วยกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ

(ค่าเฉลี่ย 2.14) เห็นด้วยกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้เป็นไปอย่างยุติธรรมค่าเฉลี่ย 2.05) และเห็นด้วยกับวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งค่าเฉลี่ย 1.99)

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จ.ลำปาง โดยแยกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	MEAN	SD	แปลผล
1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.14	1.805	น้อย
2. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	2.39	1.081	น้อย
3. ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	2.33	1.159	น้อย
4. ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	2.33	1.201	น้อย
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	2.78	1.250	ปานกลาง
6. ปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน	2.60	1.200	น้อย
7. ปัจจัยด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.58	1.085	น้อย
8. ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก	2.79	1.188	ปานกลาง
รวม	2.493	1.246	น้อย

จากตารางที่ 4.3 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับน้อย(ค่าเฉลี่ย 2.493) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิต

การทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในองค์กรและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 2.79) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 2.78) ปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.60) ปัจจัยด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย 2.58) ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (ค่าเฉลี่ย 2.39) ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 2.33) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.33) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(ค่าเฉลี่ย 2.14)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคลในแต่ละด้านต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จ.ลำปาง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จ.ลำปาง ได้วิเคราะห์ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ณ แนนกตามเทศ

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
1. พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ	ชาย	8	13	42	54	90	* 0.000
	หญิง	0	6	27	8	10	
2. พอใจกับสวัสดิการต่างๆที่บริษัทฯ จัดให้เป็นไปอย่างยุติธรรม	ชาย	2	14	48	44	99	* 0.000
	หญิง	0	6	20	18	7	
3. คิดว่ารายได้ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมีความเหมาะสม	ชาย	2	13	69	33	84	* 0.001
	หญิง	2	6	26	12	5	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
4. พอใจกับความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน	ชาย	2	27	62	37	77	* 0.000
	หญิง	0	11	27	8	3	
5. พอใจกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่	ชาย	9	23	67	45	61	* 0.005
	หญิง	0	11	22	14	4	
6. พอใจกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน	ชาย	4	13	58	69	59	* 0.000
	หญิง	0	9	30	7	5	
7. พอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ชาย	9	32	70	38	56	* 0.003
	หญิง	0	11	25	13	2	
8. พอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	ชาย	6	12	41	43	101	* 0.002
	หญิง	0	3	24	9	15	
9. ความคาดหวังของการบรรลุความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ชาย	16	18	53	39	75	0.081
	หญิง	4	8	19	11	9	
10. พอใจที่องค์กรเปิดให้มีหลักสูตรอบรมต่าง ๆ	ชาย	17	22	63	45	56	* 0.008
	หญิง	0	10	25	8	8	
11. พอใจที่องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิ	ชาย	18	14	43	42	88	* 0.008
	หญิง	3	7	17	15	9	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
12. พอใจที่องค์กรมีแหล่งความรู้ที่สามารถค้นหาได้สะดวก	ชาย	8	14	53	45	85	0.363
	หญิง	1	5	19	11	15	
13. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	ชาย	15	31	70	44	41	*
	หญิง	0	13	22	5	11	
14. พอใจกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	ชาย	22	14	65	41	65	*
	หญิง	3	10	19	8	11	
15. มีบทบาทในการทำงานเป็นทีม	ชาย	36	56	47	31	35	*
	หญิง	0	16	21	6	8	
16. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	ชาย	26	32	76	34	33	0.254
	หญิง	4	15	17	7	8	
17. พอใจที่ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน	ชาย	15	29	58	47	54	0.056
	หญิง	4	15	14	12	6	
18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน	ชาย	8	21	48	50	74	0.886
	หญิง	2	5	15	13	15	
19. ภาระการทำงานทำให้มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ	ชาย	4	22	84	40	51	0.082
	หญิง	4	9	21	10	7	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
20. พอใจกับเวลาในการทำงาน	ชาย	9	21	89	43	37	0.871
	หญิง	3	5	26	8	9	
21. มีความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว	ชาย	4	30	74	45	46	0.082
	หญิง	5	6	17	14	9	
22. พอใจที่ฝ่ายอื่นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่องาน	ชาย	5	25	59	50	54	*
	หญิง	3	15	16	16	1	
23. พอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังคมยอมรับ	ชาย	20	35	62	46	40	*
	หญิง	5	17	20	7	2	
24. รู้สึกว่าลักษณะงานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม	ชาย	29	28	74	35	37	*
	หญิง	5	16	19	8	3	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผลการวิเคราะห์เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายข้อด้วยการทดสอบแบบที พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความเห็นต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันในข้อ 1. พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ 2. พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้เป็นไปอย่างยุติธรรม 3. คิดว่ารายได้ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมีความเหมาะสม 4. พอใจกับความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน 5. พอใจกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ 6. พอใจกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน 7. พอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน 8. พอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 10. พอใจที่องค์กรเปิดให้มีหลักสูตรอบรมต่างๆ 11. พอใจที่องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนวุฒิ 13. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน 14. พอใจกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา 15. มีบทบาทในการทำงานเป็นทีม 22. พอใจที่ฝ่ายอื่น

ได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่องาน 23. พอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังคมยอมรับ 24. รู้สึกว่าลักษณะงานที่ท่านเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวมโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยสรุปเป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายข้อ

สำหรับการทดสอบจำแนกตามอายุ แสดงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
1. พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ	20-30 ปี	2	5	25	25	48	* 0.000
	31-40 ปี	0	7	25	22	29	
	41-50 ปี	4	5	17	9	18	
	51 ปีขึ้นไป	4	0	1	4	5	
2. พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้เป็นไปอย่างยุติธรรม	20-30 ปี	0	9	26	31	39	* 0.004
	31-40 ปี	0	5	22	21	35	
	41-50 ปี	2	4	16	5	26	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	4	4	4	
3. คิดว่ารายได้ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมีความเหมาะสม	20-30 ปี	2	7	32	21	41	* 0.029
	31-40 ปี	0	4	36	18	25	
	41-50 ปี	2	6	22	4	17	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	5	1	6	
4. พอใจกับความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน	20-30 ปี	0	17	36	19	33	* 0.008
	31-40 ปี	0	9	32	15	27	
	41-50 ปี	2	10	13	8	16	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	7	3	2	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
5. พอใจกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่	20-30 ปี	0	11	42	28	22	* 0.000
	31-40 ปี	0	12	29	22	20	
	41-50 ปี	7	8	11	6	21	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	7	3	2	
6. พอใจกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน	20-30 ปี	0	11	38	29	25	* 0.007
	31-40 ปี	0	9	27	27	20	
	41-50 ปี	2	2	21	13	15	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	3	7	2	
7. พอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน	20-30 ปี	0	16	33	24	30	* 0.008
	31-40 ปี	2	13	38	17	13	
	41-50 ปี	7	10	18	7	11	
	51 ปีขึ้นไป	0	2	5	3	4	
8. พอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	20-30 ปี	2	2	25	29	47	0.200
	31-40 ปี	2	7	20	15	39	
	41-50 ปี	2	2	17	4	24	
	51 ปีขึ้นไป	0	2	3	3	6	
9. ความคาดหวังของการบรรลุความสำเร็จในหน้าที่การงาน	20-30 ปี	5	9	27	25	35	0.092
	31-40 ปี	8	12	26	14	23	
	41-50 ปี	7	3	13	9	17	
	51 ปีขึ้นไป	0	0	5	0	9	
10. พอใจที่องค์กรเปิดให้มีหลักสูตรอบรมต่าง ๆ	20-30 ปี	2	13	38	30	20	* 0.006
	31-40 ปี	4	11	30	14	24	
	41-50 ปี	9	6	16	5	15	
	51 ปีขึ้นไป	0	0	5	4	5	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
11. พอใจที่องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิ	20-30 ปี	3	12	27	22	39	* 0.025
	31-40 ปี	7	5	20	25	26	
	41-50 ปี	9	4	12	8	20	
	51 ปีขึ้นไป	0	0	2	2	10	
12. พอใจที่องค์กรมีแหล่งความรู้ที่สามารถค้นหาได้สะดวก	20-30 ปี	1	10	26	23	45	0.097
	31-40 ปี	2	6	25	21	27	
	41-50 ปี	6	3	16	8	20	
	51 ปีขึ้นไป	0	0	4	2	8	
13. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	20-30 ปี	1	20	35	22	27	* 0.033
	31-40 ปี	5	10	33	17	16	
	41-50 ปี	7	14	18	7	7	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	5	3	2	
14. พอใจกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	20-30 ปี	8	10	38	23	26	0.400
	31-40 ปี	7	6	28	15	27	
	41-50 ปี	8	6	15	5	19	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	3	5	4	
15. มีบทบาทในการทำงานเป็นทีม	20-30 ปี	8	28	34	19	16	0.106
	31-40 ปี	13	26	18	8	18	
	41-50 ปี	13	16	12	6	6	
	51 ปีขึ้นไป	2	2	3	4	3	
16. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	20-30 ปี	7	23	38	17	18	* 0.017
	31-40 ปี	10	10	31	18	12	
	41-50 ปี	11	14	18	5	5	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	5	1	6	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
17. พอใจที่ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน	20-30 ปี	1	23	34	24	21	* 0.018
	31-40 ปี	8	10	18	20	25	
	41-50 ปี	6	8	17	14	8	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	5	1	6	
18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน	20-30 ปี	2	8	24	31	36	* 0.001
	31-40 ปี	2	4	17	18	40	
	41-50 ปี	2	12	18	12	8	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	5	2	5	
19. ภาระการทำงานทำให้มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ	20-30 ปี	1	15	38	27	22	* 0.037
	31-40 ปี	1	7	37	13	23	
	41-50 ปี	4	9	22	7	9	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	5	3	4	
20. พอใจกับเวลาในการทำงาน	20-30 ปี	3	6	50	17	25	* 0.015
	31-40 ปี	3	14	32	18	12	
	41-50 ปี	6	6	25	10	6	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	3	6	3	
21. มีความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว	20-30 ปี	3	9	35	26	28	* 0.039
	31-40 ปี	2	13	35	16	15	
	41-50 ปี	4	11	18	14	6	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	3	3	6	
22. พอใจที่ฝ่ายอื่นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่องาน	20-30 ปี	1	18	34	23	23	* 0.045
	31-40 ปี	1	9	25	23	19	
	41-50 ปี	4	8	9	17	11	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	7	3	2	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
23. พอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังคมยอมรับ	20-30 ปี	8	20	37	23	15	0.585
	31-40 ปี	10	12	25	16	18	
	41-50 ปี	7	14	13	12	7	
	51 ปีขึ้นไป	2	1	7	2	2	
24. รู้สึกว่าลักษณะงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม	20-30 ปี	3	18	43	18	21	* 0.017
	31-40 ปี	16	13	27	12	13	
	41-50 ปี	13	10	16	10	4	
	51 ปีขึ้นไป	2	0	7	3	2	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผลการวิเคราะห์เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายข้อด้วยการทดสอบแบบเอฟพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันในข้อ 1. พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ทำ 2. พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เป็นไปอย่างยุติธรรม 3. คิดว่ารายได้ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมีความเหมาะสม 4. พอใจกับความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน 5. พอใจกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ 6. พอใจกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน 7. พอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน 8. พอใจที่องค์กรเปิดให้มีหลักสูตรอบรมต่างๆ 11. พอใจที่องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนวุฒิ 13. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน 16. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล 17. พอใจที่ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน 18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน 19. ภาระการทำงานทำให้มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ 20. พอใจกับเวลาในการทำงาน 21. มีความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว 22. พอใจที่ฝ่ายอื่นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่อกัน 24. รู้สึกว่าลักษณะงานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยสรุปเป็น

การยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความเห็นต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายข้อ

สำหรับการทดสอบจำแนกตามระดับการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

เกณฑ์คุณภาพชีวิต การทำงาน	การศึกษา	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
1. พอใจกับเงินเดือน ที่ได้รับเปรียบเทียบกับ ปริมาณงานที่ ท่านทำ	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	24	20	23	0	10	* 0.000
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	16	12	9	2	0	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	47	16	9	4	0	
	ปริญญาตรี	10	14	25	8	0	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	1	3	0	
2. พอใจกับสวัสดิการ ต่างๆ ที่บริษัทฯ จัด ให้เป็นไปอย่าง ยุติธรรม	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	30	18	22	3	4	* 0.000
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	24	6	9	0	0	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	36	24	11	5	0	
	ปริญญาตรี	13	14	23	7	0	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	3	1	0	
3. คิดว่ารายได้ของ ท่านเมื่อเปรียบเทียบกับ บริษัทอื่นมีความ เหมาะสม	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	19	13	34	4	4	* 0.004
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	20	7	10	2	0	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	35	16	21	2	0	
	ปริญญาตรี	12	9	25	8	2	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	3	1	0	
4. พอใจกับความ สะดวกสบายของ สถานที่ทำงาน	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	20	12	34	7	4	* 0.000
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	20	9	4	4	0	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	30	9	27	10	0	
	ปริญญาตรี	9	13	23	10	0	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	1	3	0	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	การศึกษา	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
5.พอใจกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	22	14	27	3	11	* 0.000
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	12	11	12	2	0	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	22	16	27	11	0	
	ปริญญาตรี	8	16	21	12	0	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	2	2	0	
6. พพอใจกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	20	24	27	2	4	* 0.000
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	12	14	13	0	0	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	24	24	13	13	0	
	ปริญญาตรี	7	10	33	7	0	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	2	2	0	0	
7. พพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	17	9	29	13	9	* 0.014
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	10	8	17	4	0	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	21	20	21	10	2	
	ปริญญาตรี	7	14	25	11	0	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	3	1	0	
8. พพอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	33	12	18	4	4	* 0.000
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	24	2	9	2	2	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	36	27	11	2	0	
	ปริญญาตรี	20	11	22	4	0	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	3	1	0	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	การศึกษา	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
9. ความคาดหวังของ การบรรลุ ความสำเร็จในหน้าที่ การงาน	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	24	18	22	3	6	* 0.034
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	18	2	11	8	0	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	25	18	18	6	7	
	ปริญญาตรี	14	12	16	6	7	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	3	1	0	
10. พอลงท้องค์กร เปิดให้มีหลักสูตร อบรมต่าง ๆ	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	18	11	30	7	9	* 0.000
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	12	9	10	4	4	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	20	17	26	9	2	
	ปริญญาตรี	11	16	22	6	2	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	0	4	0	
11. พอลงท้องค์กร เปิดโอกาสให้ท่าน ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูน วุฒิ	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	28	15	19	4	11	* 0.000
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	20	10	7	0	2	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	29	14	21	8	2	
	ปริญญาตรี	17	18	13	5	4	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	0	4	0	
12. พอลงท้องค์กรมี แหล่งความรู้ ที่ สามารถค้นหาได้ สะดวก	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	24	16	24	7	6	* 0.010
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	18	12	7	0	2	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	37	16	15	6	0	
	ปริญญาตรี	18	12	20	6	1	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	4	0	0	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	การศึกษา	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
13. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	15	15	28	6	13	* 0.000
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	9	8	14	6	2	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	18	14	29	13	0	
	ปริญญาตรี	9	12	19	15	2	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	0	4	0	
14. พอใจกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	25	16	19	3	14	* 0.000
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	12	6	16	1	4	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	23	17	27	6	3	
	ปริญญาตรี	13	10	22	6	6	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	0	4	0	
15. มีบทบาทในการทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	15	13	14	19	16	0.114
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	6	3	7	15	8	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	10	12	22	20	12	
	ปริญญาตรี	9	9	23	14	2	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	2	2	0	
16. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	13	15	21	12	16	* 0.011
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	5	7	19	2	6	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	14	8	30	13	7	
	ปริญญาตรี	6	11	20	17	3	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	1	3	0	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานอันแนกตามระดับการศึกษา

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	การศึกษา	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
17. พอใจที่ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	22	18	19	9	9	0.055
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	13	8	9	5	4	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	16	13	29	11	3	
	ปริญญาตรี	7	19	14	14	3	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	3	1	0	
18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	23	19	21	7	6	* 0.001
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	21	10	5	3	0	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	27	14	23	4	2	
	ปริญญาตรี	15	19	16	5	2	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	1	0	3	0	
19. ภาระการทำงานทำให้มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	16	15	31	9	6	0.188
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	12	2	18	5	0	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	14	17	34	7	0	
	ปริญญาตรี	13	14	21	7	2	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	2	1	1	0	
20. พอใจกับเวลาในการทำงาน	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	13	19	28	4	11	* 0.014
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	8	6	18	5	0	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	9	15	38	8	2	
	ปริญญาตรี	13	11	25	7	1	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	2	2	0	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	การศึกษา	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
21. มีความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	14	19	30	6	6	0.161
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	10	9	11	9	0	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	12	19	29	10	0	
	ปริญญาตรี	15	11	20	6	5	
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	0	1	1	0	
22. พอใจที่ฝ่ายอื่นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่อกับงาน	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	14	19	25	8	5	* 0.004
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	10	19	7	1	2	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	21	14	20	13	0	
	ปริญญาตรี	7	14	21	12	1	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	2	2	0	
23. พอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังคมยอมรับ	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	12	17	29	9	10	* 0.001
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	9	14	6	10	0	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	11	10	29	12	10	
	ปริญญาตรี	7	12	18	13	7	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	0	4	0	
24. รู้สึกว่าลักษณะงานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม	ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	10	13	36	6	12	* 0.017
	มัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช.	8	7	9	5	10	
	ปวส.หรืออนุปริญญา	13	10	29	11	9	
	ปริญญาตรี	7	12	18	15	5	
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	1	3	0	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผลการวิเคราะห์เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายข้อจำแนกตามระดับการศึกษาด้วยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า พนักงานที่มีระดับ

การศึกษานี้แตกต่างกันมีความเห็นต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันในข้อ 1. พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ 2. พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้เป็นไปอย่างยุติธรรม 3. คิดว่ารายได้ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมีความเหมาะสม 4. พอใจกับความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน 5. พอใจกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ 6. พอใจกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน 7. พอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน 8. พอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง 9. ความคาดหวังของการบรรลุความสำเร็จในหน้าที่การงาน 10. พอใจที่องค์กรเปิดให้มีหลักสูตรอบรมต่าง ๆ 11. พอใจที่องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนวุฒิ 12. พอใจที่องค์กรมีแหล่งความรู้ ที่สามารถค้นหาได้สะดวก 13. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน 14. พอใจกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา 16. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล 18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน 20. พอใจกับเวลาในการทำงาน 22. พอใจที่ฝ่ายอื่นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่องาน 23. พอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังคมยอมรับ 24. รู้สึกว่าลักษณะงานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยสรุปเป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายข้อ

สำหรับการทดสอบจำแนกตามสถานการสมรส แสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานการสมรส

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานการสมรส	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
1. พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ	โสด	45	20	29	6	6	0.335
	สมรส	53	38	40	13	4	
	หย่า	2	2	0	0	0	
	แยกกันอยู่	0	2	0	0	0	
2. พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้เป็นไปอย่างยุติธรรม	โสด	42	24	29	7	4	0.238
	สมรส	62	36	37	13	0	
	หย่า	2	0	2	0	0	
	แยกกันอยู่	0	2	0	0	0	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานกา
สมรส

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	สถานภาพ การสมรส	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
3.คิดว่ารายได้ของท่านเมื่อ เปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมี ความเหมาะสม	โสด	35	23	36	5	5	0.156
	สมรส	54	20	55	14	1	
	หย่า	0	2	2	0	0	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	
4.พอใจกับความ สะดวกสบายของสถานที่ ทำงาน	โสด	33	15	37	17	4	0.070
	สมรส	47	28	50	21	0	
	หย่า	0	2	0	0	0	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	
5.พอใจกับอุปกรณ์และ เทคโนโลยีที่มีอยู่	โสด	21	23	48	10	4	0.102
	สมรส	42	36	37	24	7	
	หย่า	2	0	2	0	0	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	
6. พอใจกับระบบความ ปลอดภัยในการทำงาน	โสด	22	28	38	14	2	0.341
	สมรส	42	44	50	8	2	
	หย่า	0	2	2	0	0	
	แยกกันอยู่	0	2	0	0	0	
7. พอใจกับความมั่นคงใน หน้าที่การงานในปัจจุบัน	โสด	17	23	39	21	4	0.171
	สมรส	41	26	54	20	7	
	หย่า	0	2	0	2	0	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	
8. พอใจกับวิธีการพิจารณา เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	โสด	36	31	31	4	2	* 0.006
	สมรส	76	19	34	11	4	
	หย่า	4	0	0	0	0	
	แยกกันอยู่	0	2	0	0	0	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพการสมรส	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
9. ความคาดหวังของการบรรลุความสำเร็จในหน้าที่การงาน	โสด	23	24	31	12	10	0.127
	สมรส	59	24	39	14	10	
	หย่า	2	2	0	0	0	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	
10. พอใจที่องค์กรเปิดให้มีหลักสูตรอบรมต่าง ๆ	โสด	19	27	44	10	4	* 0.015
	สมรส	43	22	46	22	13	
	หย่า	2	2	0	0	0	
	แยกกันอยู่	0	2	0	0	0	
11. พอใจที่องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิ	โสด	34	24	33	9	4	0.205
	สมรส	59	31	29	12	17	
	หย่า	2	2	0	0	0	
	แยกกันอยู่	2	0	0	0	0	
12. พอใจที่องค์กรมีแหล่งความรู้ที่สามารถค้นหาได้สะดวก	โสด	38	22	35	6	5	0.257
	สมรส	58	34	35	13	6	
	หย่า	4	0	0	0	0	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	
13. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	โสด	19	22	40	20	5	0.053
	สมรส	31	27	50	24	10	
	หย่า	2	0	0	0	2	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	
14. พอใจกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	โสด	20	20	45	8	13	* 0.002
	สมรส	54	27	39	16	12	
	หย่า	2	0	0	0	2	
	แยกกันอยู่	0	2	0	0	0	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพการสมรส	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
15. มีบทบาทในการทำงานเป็นทีม	โสด	10	19	36	25	16	* 0.003
	สมรส	31	16	32	45	22	
	หย่า	2	0	0	2	0	
	แยกกันอยู่	0	2	0	0	0	
16. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	โสด	12	19	38	19	18	0.188
	สมรส	27	22	53	26	14	
	หย่า	2	0	0	2	0	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	
17. พอใจที่ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน	โสด	19	22	37	18	10	0.129
	สมรส	41	35	35	24	9	
	หย่า	0	2	0	2	0	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	
18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน	โสด	36	31	28	5	4	* 0.041
	สมรส	53	32	33	19	6	
	หย่า	0	0	2	2	0	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	
19. ภาระการทำงานทำให้มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ	โสด	18	26	40	18	4	* 0.000
	สมรส	40	24	61	15	2	
	หย่า	0	0	2	0	2	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	
20. พอใจกับเวลาในการทำงาน	โสด	16	20	51	10	7	* 0.037
	สมรส	30	31	60	16	5	
	หย่า	0	0	2	0	2	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานกา
สมรส

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	สถานภาพ การสมรส	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
21. มีความสมดุลระหว่าง งานกับการดำเนินชีวิต ส่วนตัว	โสด	18	26	40	13	7	0.199
	สมรส	37	31	49	21	4	
	หย่า	0	2	0	2	0	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	
22. พอใจที่ฝ่ายอื่นได้ให้ ความร่วมมือช่วยเหลือท่าน ในการคิดต่องาน	โสด	21	26	30	19	2	0.394
	สมรส	34	38	43	19	6	
	หย่า	0	2	0	2	0	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	
23. พอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรที่สังคมยอมรับ	โสด	12	17	35	24	18	* 0.010
	สมรส	30	36	41	28	9	
	หย่า	0	0	4	0	0	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	
24. รู้สึกว่าลักษณะงานที่ทำ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และส่วนรวม	โสด	13	19	38	18	18	0.387
	สมรส	27	24	51	26	16	
	หย่า	0	0	2	0	2	
	แยกกันอยู่	0	0	2	0	0	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผลการวิเคราะห์เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายข้อด้วยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า พนักงานที่มีสถานการสมรสแตกต่างกันมีความเห็นต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันในข้อ 8. พอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 10. พอใจที่องค์กรเปิดให้มีหลักสูตรอบรมต่าง ๆ 14. พอใจกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา 15. มีบทบาทในการทำงานเป็นทีม 18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน 19. การการทำงานทำให้มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ 20. พอใจ

กับเวลาในการทำงาน 23. พอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังคมยอมรับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ แตกต่างกัน โดยสรุปเป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายชื่อ

สำหรับการทดสอบจำแนกตามอายุงาน แสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุงาน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
1. พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ	ต่ำกว่า 5 ปี	50	17	30	8	2	* 0.000
	5-10 ปี	34	31	30	5	2	
	11-15 ปี	9	8	5	2	2	
	16-20 ปี	2	4	4	2	0	
	20 ปีขึ้นไป	5	2	0	2	4	
2. พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้เป็นไปอย่างยุติธรรม	ต่ำกว่า 5 ปี	38	26	32	11	0	* 0.000
	5-10 ปี	48	30	22	2	0	
	11-15 ปี	13	3	5	3	2	
	16-20 ปี	3	2	3	4	0	
	20 ปีขึ้นไป	4	1	6	0	2	
3. คิดว่ารายได้ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมีความเหมาะสม	ต่ำกว่า 5 ปี	40	17	33	13	1	* 0.011
	5-10 ปี	34	19	42	4	1	
	11-15 ปี	7	7	8	2	2	
	16-20 ปี	2	1	8	0	0	
	20 ปีขึ้นไป	6	1	4	0	2	
4. พอใจกับความสะอาดสุขสบายของสถานที่ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	37	15	34	21	0	* 0.000
	5-10 ปี	35	13	44	8	0	
	11-15 ปี	4	10	5	3	2	
	16-20 ปี	0	4	4	4	0	
	20 ปีขึ้นไป	4	3	2	2	2	

ตารางที่ 4.8 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุงาน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
5. พอใจกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่	ต่ำกว่า 5 ปี	37	15	34	21	0	* 0.018
	5-10 ปี	35	13	44	8	0	
	11-15 ปี	4	10	5	3	2	
	16-20 ปี	0	4	4	4	0	
	20 ปีขึ้นไป	4	3	2	2	2	
6. พอใจกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	27	26	39	13	0	* 0.000
	5-10 ปี	29	37	29	3	2	
	11-15 ปี	4	5	14	3	0	
	16-20 ปี	0	6	3	3	0	
	20 ปีขึ้นไป	4	2	5	0	2	
7. พอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ต่ำกว่า 5 ปี	27	26	29	22	1	0.151
	5-10 ปี	21	17	45	11	8	
	11-15 ปี	4	6	9	5	2	
	16-20 ปี	2	1	6	3	0	
	20 ปีขึ้นไป	4	1	6	2	0	
8. พอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	ต่ำกว่า 5 ปี	46	22	33	6	0	* 0.000
	5-10 ปี	50	25	19	2	2	
	11-15 ปี	11	2	3	4	4	
	16-20 ปี	3	2	6	1	0	
	20 ปีขึ้นไป	6	1	4	2	0	

ตารางที่ 4.8 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุงาน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
9. ความคาดหวังของการบรรลุความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	31	25	25	16	6	* 0.023
	5-10 ปี	32	19	31	7	11	
	11-15 ปี	10	5	4	2	3	
	16-20 ปี	2	1	8	1	0	
	20 ปีขึ้นไป	9	0	4	0	0	
10. พอใจที่องค์กรเปิดให้มีหลักสูตรอบรมต่าง ๆ	ต่ำกว่า 5 ปี	31	25	25	16	6	0.123
	5-10 ปี	32	19	31	7	11	
	11-15 ปี	10	5	4	2	3	
	16-20 ปี	2	1	8	1	0	
	20 ปีขึ้นไป	9	0	4	0	0	
11. พอใจที่องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนวุฒิ	ต่ำกว่า 5 ปี	35	22	24	13	11	0.682
	5-10 ปี	43	24	25	4	6	
	11-15 ปี	8	7	6	2	3	
	16-20 ปี	5	3	3	0	1	
	20 ปีขึ้นไป	6	1	4	2	0	
12. พอใจที่องค์กรมีแหล่งความรู้ที่สามารถค้นหาได้สะดวก	ต่ำกว่า 5 ปี	42	23	27	12	3	* 0.005
	5-10 ปี	38	29	25	2	6	
	11-15 ปี	12	3	5	4	2	
	16-20 ปี	2	0	9	1	0	
	20 ปีขึ้นไป	6	1	6	0	0	

ตารางที่ 4.8 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุงาน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
13. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	ต่ำกว่า 5 ปี	24	17	34	25	5	* 0.021
	5-10 ปี	22	21	41	12	4	
	11-15 ปี	4	4	9	3	6	
	16-20 ปี	0	2	6	2	0	
	20 ปีขึ้นไป	2	5	2	2	2	
14. พอใจกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 5 ปี	25	21	41	13	7	* 0.005
	5-10 ปี	36	18	33	3	12	
	11-15 ปี	9	2	7	2	6	
	16-20 ปี	2	5	1	4	0	
	20 ปีขึ้นไป	4	3	2	2	2	
15. มีบทบาทในการทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่า 5 ปี	13	16	33	35	8	* 0.046
	5-10 ปี	20	16	22	24	20	
	11-15 ปี	7	2	5	6	6	
	16-20 ปี	2	3	2	5	0	
	20 ปีขึ้นไป	1	0	6	2	4	
16. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี	13	21	37	22	10	0.454
	5-10 ปี	18	16	33	15	18	
	11-15 ปี	4	3	12	5	2	
	16-20 ปี	2	0	7	3	0	
	20 ปีขึ้นไป	4	1	4	2	2	

ตารางที่ 4.8 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุงาน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
17. พอใจที่ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	22	22	34	22	5	0.062
	5-10 ปี	30	22	26	10	12	
	11-15 ปี	4	6	8	8	0	
	16-20 ปี	2	4	2	4	0	
	20 ปีขึ้นไป	2	5	4	0	2	
18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	36	29	28	10	2	* 0.002
	5-10 ปี	39	30	22	4	4	
	11-15 ปี	5	4	10	5	2	
	16-20 ปี	6	0	3	3	0	
	20 ปีขึ้นไป	3	0	2	4	2	
19. การะการทำงานทำให้มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 5 ปี	22	23	36	23	1	* 0.001
	5-10 ปี	28	16	48	4	2	
	11-15 ปี	2	5	14	3	2	
	16-20 ปี	4	1	3	3	1	
	20 ปีขึ้นไป	2	5	4	0	2	
20. พอใจกับเวลาในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	20	18	48	15	4	* 0.010
	5-10 ปี	19	25	48	2	4	
	11-15 ปี	2	1	13	4	4	
	16-20 ปี	2	3	4	3	0	
	20 ปีขึ้นไป	3	4	2	2	2	

ตารางที่ 4.8 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งตามอายุงาน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุงาน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
21. มีความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่า 5 ปี	26	18	37	19	3	* 0.000
	5-10 ปี	21	28	38	9	2	
	11-15 ปี	0	8	11	3	4	
	16-20 ปี	2	0	5	5	0	
	20 ปีขึ้นไป	6	5	0	0	2	
22. พอใจที่ฝ่ายอื่นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่อกัน	ต่ำกว่า 5 ปี	21	24	32	23	1	* 0.041
	5-10 ปี	21	33	27	8	5	
	11-15 ปี	7	5	6	6	0	
	16-20 ปี	2	3	4	3	0	
	20 ปีขึ้นไป	4	1	6	0	2	
23. พอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังคมยอมรับ	ต่ำกว่า 5 ปี	15	22	32	25	11	0.789
	5-10 ปี	20	24	31	16	9	
	11-15 ปี	3	6	7	6	4	
	16-20 ปี	2	1	5	3	1	
	20 ปีขึ้นไป	2	0	7	2	2	
24. รู้สึกว่าลักษณะงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	19	14	40	23	9	0.076
	5-10 ปี	16	18	39	9	18	
	11-15 ปี	3	4	6	6	7	
	16-20 ปี	2	2	4	4	0	
	20 ปีขึ้นไป	0	5	4	2	2	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผลการวิเคราะห์เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายข้อด้วยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อ

เกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันในข้อ 1. พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ทำ 2.พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯจัดให้เป็นไปอย่างยุติธรรม 3.คิดว่ารายได้ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมีความเหมาะสม 4.พอใจกับความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน 5.พอใจกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ 6. พอใจกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน 8. พอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 9. ความคาดหวังของการบรรลุความสำเร็จในหน้าที่การงาน 12. พอใจที่องค์กรมีแหล่งความรู้ที่สามารถค้นหาได้สะดวก 13. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน 4. พอใจกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา 5. มีบทบาทในการทำงานเป็นทีม 18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน 19. ภาระการทำงานทำให้มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ 20. พอใจกับเวลาในการทำงาน 21. มีความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว 22. พอใจที่ฝ่ายอื่นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่อกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา 0.05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน โดยสรุปเป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายข้อ

สำหรับการทดสอบจำแนกตามรายได้ต่อเดือน แสดงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
1. พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ทำ	ต่ำกว่า10,000 บาท	89	44	25	8	4	*
	10,001-30,000 บาท	11	16	40	7	6	
	30,001-50,000 บาท	0	2	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	0	2	4	0	
2.พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯจัดให้เป็นไปอย่างยุติธรรม	ต่ำกว่า10,000 บาท	84	38	35	11	2	*
	10,001-30,000 บาท	19	24	30	5	2	
	30,001-50,000 บาท	2	0	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	1	0	3	2	0	
3.คิดว่ารายได้ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมีความเหมาะสม	ต่ำกว่า10,000 บาท	79	36	40	9	3	*
	10,001-30,000 บาท	8	8	50	8	3	
	30,001-50,000 บาท	2	0	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	1	3	2	0	

ตารางที่ 4.9 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
4. พอใจกับความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน	ต่ำกว่า10,000 บาท	69	31	43	25	2	* 0.000
	10,001-30,000 บาท	11	12	42	9	2	
	30,001-50,000 บาท	0	2	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	0	4	2	0	
5. พอใจกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่	ต่ำกว่า10,000 บาท	53	33	61	16	5	* 0.000
	10,001-30,000 บาท	12	26	24	12	6	
	30,001-50,000 บาท	0	0	2	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	0	2	4	0	
6. พอใจกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน	ต่ำกว่า10,000 บาท	54	44	49	15	4	* 0.038
	10,001-30,000 บาท	10	30	34	6	0	
	30,001-50,000 บาท	0	0	2	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	2	3	1	0	
7. พอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ต่ำกว่า10,000 บาท	53	39	43	26	7	* 0.000
	10,001-30,000 บาท	5	11	47	13	4	
	30,001-50,000 บาท	0	0	2	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	1	3	2	0	
8. พอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	ต่ำกว่า10,000 บาท	88	36	32	10	2	* 0.004
	10,001-30,000 บาท	25	16	28	3	4	
	30,001-50,000 บาท	2	0	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	1	0	3	2	0	
9. ความคาดหวังของการบรรลุความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า10,000 บาท	63	39	39	15	10	* 0.020
	10,001-30,000 บาท	19	10	28	11	8	
	30,001-50,000 บาท	2	0	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	1	3	0	2	

ตารางที่ 4.9 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
10. พอใจที่องค์กรเปิดให้ มีหลักสูตรอบรมต่าง ๆ	ต่ำกว่า10,000 บาท	43	38	56	18	11	0.077
	10,001-30,000 บาท	18	14	32	12	4	
	30,001-50,000 บาท	2	0	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	1	1	0	2	2	
11. พอใจที่องค์กรเปิด โอกาสให้ท่านศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนวุฒิ	ต่ำกว่า10,000 บาท	65	32	45	14	12	0.000 *
	10,001-30,000 บาท	29	24	15	3	9	
	30,001-50,000 บาท	2	0	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	1	1	0	4	0	
12. พอใจที่องค์กรมีแหล่ง ความรู้ ที่สามารถค้นหา ได้สะดวก	ต่ำกว่า10,000 บาท	69	32	45	13	9	0.051
	10,001-30,000 บาท	29	24	21	4	2	
	30,001-50,000 บาท	2	0	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	0	4	2	0	
13. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ ความเคารพในสิทธิส่วน บุคคลของท่าน	ต่ำกว่า10,000 บาท	46	34	57	23	6	0.000 *
	10,001-30,000 บาท	6	13	31	17	11	
	30,001-50,000 บาท	0	2	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	0	2	4	0	
14. พอใจกับการดูแลเอา ใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า10,000 บาท	61	28	55	11	15	0.011 *
	10,001-30,000 บาท	15	18	26	9	12	
	30,001-50,000 บาท	0	2	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	1	3	2	0	
15. มีบทบาทในการ ทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่า10,000 บาท	36	27	43	44	18	0.066
	10,001-30,000 บาท	7	9	21	25	18	
	30,001-50,000 บาท	0	0	2	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	1	2	1	2	

ตารางที่ 4.9 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
16. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	ต่ำกว่า10,000 บาท	32	34	53	23	22	* 0.001
	10,001-30,000 บาท	9	7	35	19	10	
	30,001-50,000 บาท	0	0	2	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	0	1	5	0	
17. พอใจที่ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน	ต่ำกว่า10,000 บาท	44	42	44	25	11	0.218
	10,001-30,000 บาท	16	13	28	15	8	
	30,001-50,000 บาท	0	2	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	2	2	2	0	
18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน	ต่ำกว่า10,000 บาท	68	39	38	14	4	* 0.000
	10,001-30,000 บาท	20	24	26	6	4	
	30,001-50,000 บาท	0	0	0	2	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	1	0	1	2	2	
19. ภาระการทำงานทำให้มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ	ต่ำกว่า10,000 บาท	46	38	58	20	4	* 0.006
	10,001-30,000 บาท	10	9	44	11	4	
	30,001-50,000 บาท	2	0	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	3	3	0	0	
20. พอใจกับเวลาในการทำงาน	ต่ำกว่า10,000 บาท	35	37	66	14	10	* 0.000
	10,001-30,000 บาท	9	13	47	7	4	
	30,001-50,000 บาท	2	0	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	1	0	5	0	
21. มีความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่า10,000 บาท	41	39	57	24	3	* 0.002
	10,001-30,000 บาท	10	20	33	9	6	
	30,001-50,000 บาท	2	0	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	2	0	1	1	2	

ตารางที่ 4.9 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
21. มีความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่า10,000 บาท	41	39	57	24	3	* 0.002
	10,001-30,000 บาท	10	20	33	9	6	
	30,001-50,000 บาท	2	0	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	2	0	1	1	2	
22. พอใจที่ฝ่ายอื่นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่องาน	ต่ำกว่า10,000 บาท	44	48	38	23	3	* 0.006
	10,001-30,000 บาท	9	17	34	13	5	
	30,001-50,000 บาท	2	0	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	1	3	2	0	
23. พอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังคมยอมรับ	ต่ำกว่า10,000 บาท	32	40	52	25	17	* 0.012
	10,001-30,000 บาท	8	12	29	23	8	
	30,001-50,000 บาท	2	0	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	1	1	2	2	
24. รู้สึกว่าลักษณะงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม	ต่ำกว่า10,000 บาท	33	33	55	24	21	* 0.000
	10,001-30,000 บาท	7	6	38	14	15	
	30,001-50,000 บาท	0	2	0	0	0	
	50,001 บาทขึ้นไป	0	2	0	4	0	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายข้อด้วยการทดสอบแบบออฟ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเห็นต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันในข้อ 1. พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ 2.พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯจัดให้เป็นไปอย่างยุติธรรม 3.คิดว่ารายได้ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมีความเหมาะสม 4.พอใจกับความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน 5.พอใจกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ 6. พอใจกับระบบความปลอดภัยในการ

ทำงาน 7. พอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน 8. พอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 9. ความคาดหวังของการบรรลุความสำเร็จในหน้าที่การงาน 11. พอใจที่องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนวุฒิ 13. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน 14. พอใจกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา 16. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล 18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน 19. ภาระการทำงานทำให้มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ 20. พอใจกับเวลาในการทำงาน 21. มีความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว 22. พอใจที่ฝ่ายอื่นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่องาน 23. พอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังคมยอมรับ 24. รู้สึกว่าลักษณะงานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยสรุปเป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายข้อ

สำหรับการทดสอบจำแนกตามประเภทงาน แสดงดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประเภทงาน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทงาน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
1. พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ	บริหาร-จัดการ	6	8	7	6	0	* 0.000
	วิชาการ-เทคนิค	2	5	2	4	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	6	4	13	1	0	
	ซ่อมบำรุง	59	22	7	8	0	
	ปฏิบัติการ	24	23	36	0	10	
	อื่น ๆ	3	0	4	0	0	
2. พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้เป็นไปอย่างยุติธรรม	บริหาร-จัดการ	5	6	10	6	0	* 0.000
	วิชาการ-เทคนิค	1	8	2	2	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	5	8	7	4	0	
	ซ่อมบำรุง	56	16	20	4	0	
	ปฏิบัติการ	38	21	26	4	4	
	อื่น ๆ	1	3	3	0	0	

ตารางที่ 4.10(ต่อ)ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประเภทงาน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทงาน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
3.คิดว่ารายได้ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมีความเหมาะสม	บริหาร-จัดการ	2	7	14	4	0	* 0.000
	วิชาการ-เทคนิค	2	0	7	3	1	
	ธุรการ-สนับสนุน	5	4	12	1	1	
	ซ่อมบำรุง	55	17	15	7	0	
	ปฏิบัติการ	24	15	44	4	4	
	อื่น ๆ	1	2	3	0	0	
4.พอใจกับความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน	บริหาร-จัดการ	2	5	12	6	0	* 0.000
	วิชาการ-เทคนิค	1	1	7	4	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	4	5	9	6	0	
	ซ่อมบำรุง	50	13	20	11	0	
	ปฏิบัติการ	22	21	36	10	4	
	อื่น ๆ	1	0	5	1	0	
5.พอใจกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่	บริหาร-จัดการ	4	8	8	7	0	* 0.000
	วิชาการ-เทคนิค	1	2	9	1	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	2	5	9	8	0	
	ซ่อมบำรุง	36	24	26	8	0	
	ปฏิบัติการ	22	20	33	8	10	
	อื่น ๆ	0	0	4	2	1	
6. พอใจกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน	บริหาร-จัดการ	3	4	15	5	0	* 0.000
	วิชาการ-เทคนิค	2	4	6	1	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	3	4	12	5	0	
	ซ่อมบำรุง	38	33	14	7	0	
	ปฏิบัติการ	18	30	39	2	4	
	อื่น ๆ	0	1	4	2	0	

ตารางที่ 4.10(ต่อ)ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประเภทงาน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทงาน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
7. พอใจกับความมั่นคง ในหน้าที่การงานใน ปัจจุบัน	บริหาร-จัดการ	6	6	9	6	0	* 0.002
	วิชาการ-เทคนิค	1	3	7	2	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	3	5	10	6	0	
	ซ่อมบำรุง	36	17	31	10	0	
	ปฏิบัติการ	12	19	34	18	10	
	อื่น ๆ	0	1	4	1	1	
8. พอใจกับวิธีการ พิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง	บริหาร-จัดการ	11	4	9	3	0	* 0.000
	วิชาการ-เทคนิค	4	6	2	1	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	7	1	15	1	0	
	ซ่อมบำรุง	57	20	13	6	0	
	ปฏิบัติการ	36	19	22	4	6	
	อื่น ๆ	1	2	4	0	0	
9. ความคาดหวังของ การบรรลุความสำเร็จใน หน้าที่การงาน	บริหาร-จัดการ	9	7	6	1	4	* 0.004
	วิชาการ-เทคนิค	2	4	4	2	1	
	ธุรการ-สนับสนุน	4	4	9	6	1	
	ซ่อมบำรุง	46	18	14	10	6	
	ปฏิบัติการ	22	17	34	6	8	
	อื่น ๆ	1	0	5	1	0	
10. พอใจที่องค์กรเปิด ให้มีหลักสูตรอบรมต่าง ๆ	บริหาร-จัดการ	7	7	5	6	2	0.123
	วิชาการ-เทคนิค	1	3	7	2	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	3	3	14	4	0	
	ซ่อมบำรุง	30	22	28	8	6	
	ปฏิบัติการ	23	18	32	10	8	
	อื่น ๆ	0	0	4	2	1	

ตารางที่ 4.10(ต่อ)ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประเภทงาน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทงาน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
11. พอใจที่องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิ	บริหาร-จัดการ	11	5	4	6	1	* 0.018
	วิชาการ-เทคนิค	6	2	2	2	1	
	ธุรการ-สนับสนุน	4	8	7	1	4	
	ซ่อมบำรุง	43	16	21	6	8	
	ปฏิบัติการ	33	26	24	4	6	
	อื่น ๆ	0	0	4	2	1	
12. พอใจที่องค์กรมีแหล่งความรู้ที่สามารถค้นหาได้สะดวก	บริหาร-จัดการ	12	4	6	4	1	0.184
	วิชาการ-เทคนิค	5	5	2	1	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	6	6	9	3	0	
	ซ่อมบำรุง	44	22	24	2	4	
	ปฏิบัติการ	33	18	26	8	6	
	อื่น ๆ	0	1	5	1	0	
13. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	บริหาร-จัดการ	8	1	11	7	0	* 0.011
	วิชาการ-เทคนิค	1	4	3	5	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	4	1	10	7	2	
	ซ่อมบำรุง	26	20	34	8	4	
	ปฏิบัติการ	12	23	30	16	10	
	อื่น ๆ	1	0	4	1	1	
14. พอใจกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	บริหาร-จัดการ	11	0	9	7	0	* 0.000
	วิชาการ-เทคนิค	3	5	4	1	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	4	2	10	6	2	
	ซ่อมบำรุง	36	15	31	8	6	
	ปฏิบัติการ	22	25	26	2	18	
	อื่น ๆ	0	2	4	0	1	

ตารางที่ 4.10(ต่อ)ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประเภทงาน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทงาน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
15. มีบทบาทในการทำงานเป็นทีม	บริหาร-จัดการ	9	0	10	6	2	0.115
	วิชาการ-เทคนิค	1	2	4	6	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	3	6	6	8	1	
	ซ่อมบำรุง	17	12	22	27	16	
	ปฏิบัติการ	12	17	22	24	18	
	อื่น ๆ	1	0	4	1	1	
16. พอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	บริหาร-จัดการ	8	2	7	9	1	* 0.012
	วิชาการ-เทคนิค	1	2	6	4	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	3	4	9	7	1	
	ซ่อมบำรุง	18	18	33	15	10	
	ปฏิบัติการ	10	15	36	12	16	
	อื่น ๆ	1	0	2	0	4	
17. พอใจที่ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน	บริหาร-จัดการ	6	5	10	5	1	* 0.026
	วิชาการ-เทคนิค	1	3	4	5	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	3	5	6	9	1	
	ซ่อมบำรุง	28	22	30	10	6	
	ปฏิบัติการ	22	23	22	14	8	
	อื่น ๆ	0	1	2	1	3	
18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน	บริหาร-จัดการ	12	5	5	3	2	* 0.001
	วิชาการ-เทคนิค	2	7	3	1	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	9	2	8	4	0	
	ซ่อมบำรุง	42	18	18	14	2	
	ปฏิบัติการ	22	31	28	4	4	
	อื่น ๆ	2	0	3	0	2	

ตารางที่ 4.10 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประเภทงาน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทงาน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน	บริหาร-จัดการ	12	5	5	3	2	* 0.001
	วิชาการ-เทคนิค	2	7	3	1	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	9	2	8	4	0	
	ซ่อมบำรุง	42	18	18	14	2	
	ปฏิบัติการ	22	31	28	4	4	
	อื่น ๆ	2	0	3	0	2	
19. ภาระการทำงานทำให้มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ	บริหาร-จัดการ	5	9	10	3	0	* 0.002
	วิชาการ-เทคนิค	1	1	8	1	2	
	ธุรการ-สนับสนุน	3	4	10	7	0	
	ซ่อมบำรุง	28	14	40	10	2	
	ปฏิบัติการ	21	20	34	12	2	
	อื่น ๆ	0	2	3	0	2	
20. พอใจกับเวลาในการทำงาน	บริหาร-จัดการ	5	6	12	4	0	* 0.008
	วิชาการ-เทคนิค	0	2	7	4	0	
	ธุรการ-สนับสนุน	5	3	10	4	2	
	ซ่อมบำรุง	23	11	49	9	4	
	ปฏิบัติการ	13	28	34	4	6	
	อื่น ๆ	0	1	3	1	2	
21. มีความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว	บริหาร-จัดการ	9	8	7	1	2	* 0.011
	วิชาการ-เทคนิค	1	2	7	1	2	
	ธุรการ-สนับสนุน	4	6	9	4	1	
	ซ่อมบำรุง	28	15	34	17	0	
	ปฏิบัติการ	13	26	32	12	4	
	อื่น ๆ	0	2	2	1	2	

ตารางที่ 4.10 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประเภทงาน

เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทงาน	ระดับความคิดเห็น (คน)					Sig.
		5	4	3	2	1	
22. พอใจที่ฝ่ายอื่นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่องาน	บริหาร-จัดการ	4	7	11	5	0	* 0.000
	วิชาการ-เทคนิค	1	2	3	6	1	
	ธุรการ-สนับสนุน	1	5	9	8	1	
	ซ่อมบำรุง	31	23	24	12	2	
	ปฏิบัติการ	18	29	26	6	2	
	อื่น ๆ	0	0	2	3	2	
23. พอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังคมยอมรับ	บริหาร-จัดการ	2	7	8	8	2	* 0.000
	วิชาการ-เทคนิค	1	0	4	6	2	
	ธุรการ-สนับสนุน	2	0	11	9	2	
	ซ่อมบำรุง	27	21	29	11	8	
	ปฏิบัติการ	10	25	28	16	10	
	อื่น ๆ	0	0	2	2	3	
24. รู้สึกว่าลักษณะงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม	บริหาร-จัดการ	4	4	8	9	2	* 0.000
	วิชาการ-เทคนิค	1	0	6	5	1	
	ธุรการ-สนับสนุน	2	3	9	8	2	
	ซ่อมบำรุง	23	23	29	13	8	
	ปฏิบัติการ	10	13	40	6	20	
	อื่น ๆ	0	0	1	3	3	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายข้อด้วยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า พนักงานที่มีประเภทงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันในข้อ 1. พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ 2. พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้เป็นไปอย่างยุติธรรม 3. คิดว่า

รายได้ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมีความเหมาะสม 4.พอใจกับความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน 5.พอใจกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ 6. พพอใจกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน 7. พพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน 8. พพอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 9. ความคาดหวังของการบรรลุความสำเร็จในหน้าที่การงาน 11. พพอใจที่องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนวุฒิ 13. พพอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน 14. พพอใจกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา 16. พพอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล 17. พพอใจที่ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน 18. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน 19. ภาระการทำงานทำให้มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ 20. พพอใจกับเวลาในการทำงาน 21. มีความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว 22. พพอใจที่ฝ่ายอื่นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่อกัน 23. พพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังคมยอมรับ 24. รู้สึกว่าลักษณะงานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวมโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยสรุปเป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การศึกษารื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) เหมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 ชุด พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 58 ชุด คิดเป็นร้อยละ 22.31 โดยมีประเด็นแสดงความคิดเห็นให้ผลวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุเพื่อปรับปรุงในด้านต่าง ๆ โดยเรียงลำดับจากความต้องการให้มีการปรับปรุงมากที่สุดไปน้อยที่สุดดังนี้

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นให้ปรับปรุงในด้านต่าง ๆ

ความคิดเห็น	ร้อยละ (100)
1. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	44.09
2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	26.88
3. สิทธิของพนักงาน	21.51
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	4.30
5. ความสัมพันธ์ในการทำงาน	3.23

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษาบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เกาะ จ.ลำปาง” โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์
จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เกาะ จ.ลำปาง จำนวน 260 คน โดยการกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างเป็น
การสุ่มอย่างแบบแบ่งชั้น(Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้คือ แบบสอบถาม(Questionnaires) ซึ่งผู้ศึกษาสร้าง
ขึ้นโดยอาศัยแนวความคิดทฤษฎีและงานศึกษาที่เกี่ยวข้องเป็นแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด(มหาชน) กรณีศึกษาเหมือนแม่เกาะ จ.
ลำปาง 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามลักษณะบุคคลของพนักงานบริษัท
อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด(มหาชน) กรณีศึกษาเหมือนแม่เกาะ จ.ลำปาง 3) เพื่อเสนอแนะใน
การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด
(มหาชน) กรณีศึกษาเหมือนแม่เกาะ จ.ลำปาง

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์
จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เกาะ จ.ลำปาง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 260 คน จากการกำหนด
กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย
แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่
2 เป็นการวัดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานแยกออกเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานรวม 8 ด้าน ได้แก่

คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3 ข้อคำถาม สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3 ข้อคำถาม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 3 ข้อคำถาม โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 3 ข้อคำถาม ความสัมพันธ์ในการทำงาน 3 ข้อคำถาม สิทธิของพนักงาน เวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 3 ข้อคำถาม และ ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก 3 ข้อคำถาม รวมคำถาม 24 ข้อคำถาม ส่วนที่สุดท้ายเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามกระบวนการวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เกาะ จ.ลำปาง จำนวน 260 คน พบว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 80.2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 41.2) มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่ามัธยมปีที่ 6 หรือ ปวช. (ร้อยละ 30.4) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 56.9) อายุงานต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 41.2) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 65.9) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานซ่อมบำรุง (ร้อยละ 36.9)

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เกาะ จ.ลำปาง พบว่าเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.493) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 2.79) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.78) ปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.60) ปัจจัยด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 2.58) ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (ค่าเฉลี่ย 2.39) ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.33) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.33) และปัจจัยด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.14)

1.3.3 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 7 ด้าน พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายข้ออย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เฒ่า จ.ลำปางในด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของงฤดล มีเพียร(2541, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปานกลาง ญานซ์ น้อยวงศ์ (2541: 54-87) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 365 คน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ประเสริฐ กลิ่นหอม(2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมเสร็จเครื่องซีเมนต์ไทย จากการสุ่มตัวอย่างพนักงานจากกลุ่มประชากรพนักงานจำนวน 736 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 239 คน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และวไลพร เจริญพร (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัท ไช้ไวร์ แอนด์เคเบิลเซอร์วิสเซส จำกัด ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตเป็นรายด้านพบว่าเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เฒ่า จ.ลำปาง ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในองค์กรและสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 2.79) และด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.78) อยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญานซ์ น้อยวงศ์ (2541: 54-87) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในด้านความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาวะแวดล้อมมีค่าปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เฒ่า จ.ลำปาง จำแนกตามลักษณะบุคคล

1. เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของงฤดล มีเพียร (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน) พบว่าเพศไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และวไลพร เจริญ

พร (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไร์แอนด์เคมิกส์เซอร์วิสจำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับภูวนัย น้อยวงศ์ (2541: 54-87) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

2. อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนฤมล มีเพ็ชร (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า อายุไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและวไลพร เจริญพร (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไร์แอนด์เคมิกส์เซอร์วิสจำกัด ผลการศึกษาพบว่า อายุที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับประเสริฐ กลิ่นหอม (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมเสร็จเครื่องซีเมนต์ไทย พบว่าอายุมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของภูวนัย น้อยวงศ์ (2541: 54-87) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และวไลพร เจริญพร (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไร์แอนด์เคมิกส์เซอร์วิสจำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

4. สถานการณ์การสมรสของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานการณ์การสมรสของพนักงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนฤมล มีเพ็ชร (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าสถานการณ์การสมรสไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ต้อนรับบนเครื่องบิน ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541: 54-87) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด ซึ่งพบว่าสถานภาพการสมรสไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเสริฐ กลิ่นหอม(2543: บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมเสร็จเครื่องซีเมนต์ไทย พบว่าสถานภาพการสมรสไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่าง และวไลพร เจริญพร (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิลเซอร์วิสเอสจำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าสถานการณ์การสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

5. อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเสริฐ กลิ่นหอม(2543: บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมเสร็จเครื่องซีเมนต์ไทย พบว่าอายุงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่าง และวไลพร เจริญพร (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิลเซอร์วิสเอสจำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าระยะเวลาการทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนฤมล มีเพชร (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด(สมทราชน) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและภูวนัย น้อยวงศ์ (2541: 54-87) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่าพนักงานอายุงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

6. รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนฤมล มีเพชร (2541,

บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) พบว่าการมีรายได้พิเศษ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ภูานัช น้อยวงศ์ (2541: 54-87) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่ารายได้ที่แตกต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประเสริฐ กลิ่นหอม (2543: บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมสีหรือซีเมนต์ไทย พบว่ารายได้ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่าง แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวไลพร เจริญพร (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยแอร์แอนด์เคบีลเซอร์วิสเซอร์วิส จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

7. ประเภทงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประเภทงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของธนกุล มีเพชร (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยคิเวสลิออปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เมาะ จ.ลำปาง มีคุณภาพชีวิตโดยรวมน้อยแต่เมื่อพิจารณาจะพบว่า ยังมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำ ๘ ด้านคือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนวทางในการพัฒนาภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ภูมิศึกษาบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เกาะ จ.ลำปาง.ในแต่ละ ด้านดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ มีการทำการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เหมือนแม่เกาะ จ.ลำปาง เทียบกับรายได้ของบริษัทอื่น ๆ ในสายงาน ประเภทงานและระดับงานเดียวกัน เพื่อดูถึงความเหมาะสมในส่วนของรายได้ต่อเดือนที่พนักงานควรได้รับ และควรมีการแสวงหาวิธีการคิดคำนวณ รายได้ทั้งในส่วนของพนักงานรายวันและพนักงานประจำ รวมถึงอัตราการเพิ่มรายได้และขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงานได้ทราบ
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน คือพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นในเชิงลบต่อการพิจารณาเลื่อนขั้น จึงควรมีการแสดงผลและเกณฑ์การวัดผลให้ชัดเจนเพื่อปรับเปลี่ยนที่ชัดเจน รวมทั้งมีการเปิดเผยการวัดผล เกณฑ์การวัดผลและผลคะแนนดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล คือ พนักงานไม่มีความสนใจและมองว่าบริษัทไม่มีแหล่งความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ จึงควรมีการจัดอบรมและยกระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำให้แก่พนักงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 หากมีการวิจัยต่อควรวิจัยเรื่องเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) ในทุกฝ่ายได้แก่ สำนักงานใหญ่ และสาขาทุกสาขา อาทิ เหมือนแม่เกาะ และศูนย์อุตสาหกรรมอิตาเลียนไทย อําเภอําเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสาคร เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้และนำมาประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

3.2.2 ควรศึกษาต่อหน่วยงานเอกชนอื่น ๆ ที่มีโครงสร้างองค์กรคล้ายกับบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อเห็นถึงความแตกต่าง รวมทั้งเพื่อสร้างแนวคิดใหม่เพื่อนำมาปรับปรุงหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา เรืองจิตปกรณ์ และคนอื่น ๆ (2531) *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจ* กรุงเทพฯ: อักษรไทย
- กัลยา คิยเจริญ (2538) "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับกลางในเขตอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์
- จุฬารัตน์ เอื้ออำนาย(2549) *จิตวิทยาสังคม พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์(2550) *องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)* กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
- ดิน ปรัชญพฤทธ์ (2530) "ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ ใน การพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 1-6 หน้าที่ 1-320 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช: วิชาการจัดการ
- ทีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์ (2549) "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อีทีเอ(ประเทศไทย) จำกัด" สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์(2523) *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์
- นพดล วรรณิกา. (2551). *ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace)*. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.ryt9.com/s/abcp/481508>. 7 เมษายน 2553.
- นฤตล มีเพียร (2541) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน)" วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บุษยามณี จันทรเจริญสุข (2537) "การรับรู้ชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กร วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประคอง วรรณสูตร (2538) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข)* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543) "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซีเมนต์ไทย" วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ(2527) *จิตวิทยาทั่วไป* เชียงใหม่ โรงพิมพ์ช้างเผือก
- ไพโรสรวง แดงสอาด (2532) "คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ภูานัย น้อยวงศ์ (2541) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ยุพา อุดมศักดิ์(2538) *เอกสารโครงการประชากรศึกษา* กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยมหิดล
- รวมศิริ เมนะโพธิ (2551) "เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษากาดพิเศษ ระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต หลักสูตรการพัฒนาศาสตร์พัฒนารัฐวิสาหกิจและองค์การ โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาศาสตร์พัฒนารัฐวิสาหกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วไลพร เจริญพร (2546) "ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิลเซอร์วิสเซส จำกัด" วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิฑูรย์ เดโช (2540) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- วีระรัตน์ กิ่งเลิศไพโรจน์ (2543) *เรียนลัด SPSS for Windows* กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยหอการค้า
- สมยศ นาวิกาน (2536) *การบริหาร* กรุงเทพฯ ธรรมสาร
- สฤณี สิงหารางกูร (2542) "การศึกษาค้นคว้าชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- สิริอร วิชชาวุธ (2544) *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น* กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- สุรพล พลอยเข้ม(2537) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* กรุงเทพฯ โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุทิน สายสงวน (2533) "การศึกษายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตร อำเภอในภาคใต้" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Delamotte, Yves and Takazawa, Shin-chi. (1984) *Quality of Working life in International Perspective*. Geneva: International Labour office.
- Frey, S.Bruno and Stutzer Alois. (2002) *Happiness and Economics : How the Economy and Institution affect Well-Being*. USA: Princeton University Press.
- Mondy, R.Wayne and Robert M.NoelIII. (1993) *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Skrowan. (1983) *Quality of Working Life: Perspectives of Business and the Public Sector*. Massachusetts: Addison-Westery Publishing.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามงานวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล็อป เมนต์ จำกัด (มหาชน) เหมือนแม่เกาะ จ.ลำปาง”

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อเขียนเป็นการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามนี้ถือเป็นเรื่องส่วนบุคคลและเป็นความลับ ซึ่งผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่ข้อมูลความคิดเห็นของท่านเป็นรายบุคคล แต่จะทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นภาพรวม และเพื่อให้สามารถทำการวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครบทุกส่วนและทุกข้อ

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นาย วีรชัย โพธิ์ทอง

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41-50ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าม.6 หรือ ปวช. ม.6 หรือ ปวช. ปวส. หรืออนุปริญญา
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

โสด สมรส จำนวนบุตร ___ คน หย่า แยกกันอยู่ หม้าย

5. อายุการทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี 11 – 15 ปี
 16 – 20 ปี มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 – 30,000 บาท
 30,001 – 50,000 บาท 50,001 บาทขึ้นไป

7. ประเภทงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน

บริหาร-จัดการ วิชาการ-เทคนิค ชุกรการ-สนับสนุน
 ซ่อมบำรุง ปฏิบัติการ อื่น(โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพของความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านทำ					
2. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เป็นอย่างดี					
3. ท่านคิดว่ารายได้ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นมีความเหมาะสม					
2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
4. ท่านพอใจกับความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน					
5. ท่านพอใจกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่					
6. ท่านพอใจกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน					
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน					
7. ท่านพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน					
8. ท่านพอใจกับวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
9. ท่านมีความคาดหวังของการบรรลุความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล					
10. ท่านพอใจที่องค์กรของท่านเปิดให้มีหลักสูตรอบรมต่างๆ					
11. ท่านพอใจที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนวุฒิ					
12. ท่านพอใจที่องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้ที่สามารถค้นหาได้สะดวก					
5. ความสัมพันธ์ในการทำงาน					
13. ท่านพอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน					
14. ท่านพอใจกับการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา					
15. ท่านมีบทบาทในการทำงานเป็นทีม					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6. สิทธิของพนักงาน					
16. ท่านพอใจกับการที่ผู้อื่นให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน					
17. ท่านพอใจที่ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน					
18. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน					
7. เวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว					
19. ภาระการทำงานทำให้ท่านมีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ					
20. ท่านพอใจกับเวลาในการทำงาน					
21. ท่านมีความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว					
8. ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก					
22. ท่านพอใจที่ฝ่ายอื่นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือท่านในการติดต่อกิจการ					
23. ท่านพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังคมยอมรับ					
24. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติงานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม					

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นว่า บริษัทควรมีการบริหารจัดการอย่างไร จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น และนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นาย วีรชัย โพธิ์ทอง

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายวีรชัย โพธิ์ทอง
วัน เดือน ปีเกิด	30 มีนาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น พศ. 2544
สถานที่ทำงาน	บริษัท อิตาเลียนไทยคิเวิลออปเมนต์ จำกัด(มหาชน) เมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง
ตำแหน่ง	วิศวกรโครงการเหมืองแม่เมาะสัญญา 7