

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์
ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

นายพิชัย สุวรรณทอง

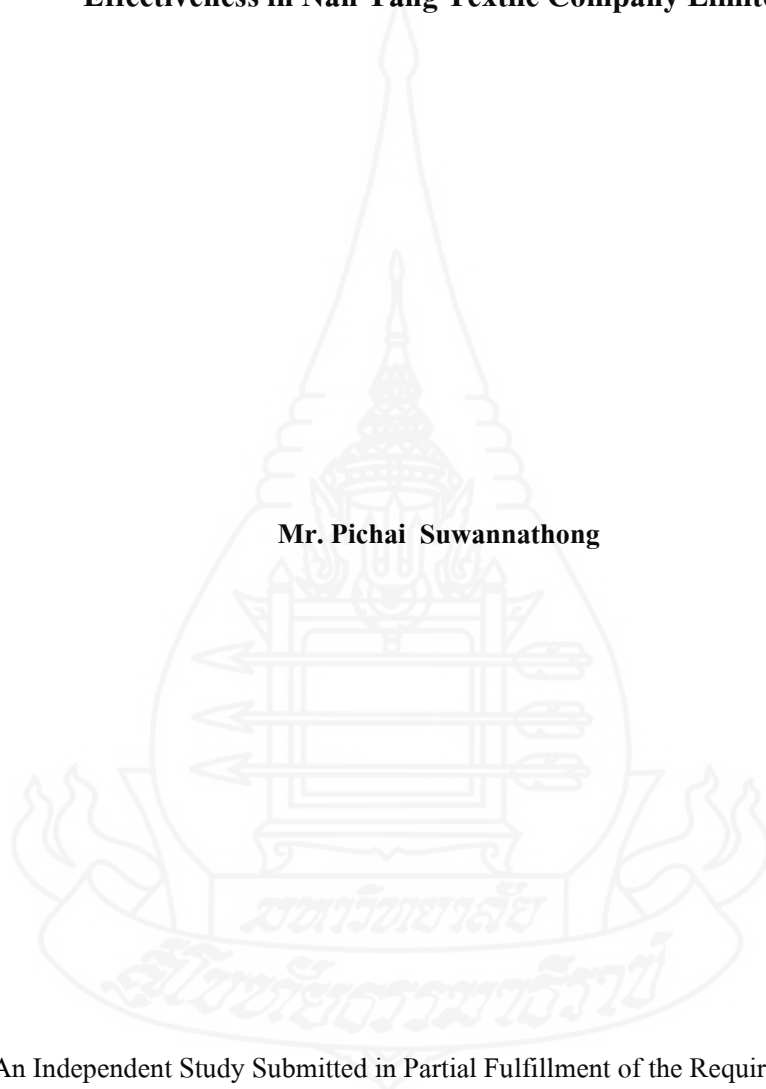


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Relationships Between Quality of Working Life and Labor Relation's
Effectiveness in Nan Yang Textile Company Limited**

Mr. Pichai Suwannathong



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

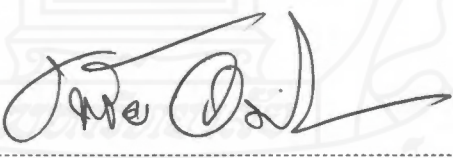
2014


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล
ด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
ชื่อและนามสกุล นายพิชัย สุวรรณทอง
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนชัย ขมจินดา)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล
ด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงาน บริษัทนันทยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
ผู้ศึกษา นายพิชัย สุวรรณทอง **รหัสนักศึกษา** 2563002019 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุวิภา ตั้งโพธิ์สุวรรณ **ปีการศึกษา** 2557

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นันทยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน (3) ระดับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงาน (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจประชากรคือพนักงานบริษัท นันทยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีพนักงานทั้งหมด 652คน กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 268 คน ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาหรือเชื้อชาติ นอกพื้นที่บริษัทตั้งอยู่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในกลุ่มอายุ 31-45 มีระดับการศึกษาระดับ ม.ปลาย - ปวช. มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีสถานะมีบุตรจำนวน 1 คน มีลักษณะงานเป็นงานด้านการผลิต ระดับปฏิบัติการ เข้าสมัครงานกับบริษัทผ่านช่องทางแนะนำของเพื่อน/ญาติพี่น้อง/คนรู้จัก มีสถานภาพการจ้างงาน เป็นพนักงานรายวัน มีอายุงานหรือระยะเวลาที่พนักงานทำงานในองค์กรตั้งแต่ 6 ปี ขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 – 20,000 บาทต่อเดือน (2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (3) ระดับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่าด้านความตั้งใจลาออก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการขาดงาน (4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีระดับความสัมพันธ์มากกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ในด้านความตั้งใจลาออกของพนักงาน และรองลงมาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ในด้านการขาดงานของพนักงาน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ บริษัทนันทยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

Independent Study title: Relationships Between Quality of Working Life and Labor Relation's Effectiveness in Nan Yang Textile Company Limited

Author: Mr. Pichai Suwannathong; **ID:** 2563001508;

Degree: Master of Business Administration ;

Independent Study advisor: Suwena Tangphothisuwan, Associate Professor ;

Academic year: 2014

Abstract

The objectives of the study were (1) to study the personal characteristics of employees at Nang Yang Textile Company Limited; (2) to study the quality of work life; (3) to study the level of effectiveness of the labor relations; and (4) to study the relationship between quality of work life and effectiveness of the labor relations.

The study was a survey research. The total population was 652 employees at Nang Yang Textile Company Limited. The sample size was 268 employees calculated by using a multi-stage sampling method at statistical significance 0.05. The data was collected by questionnaires and was analyzed by using percentage, mean and Pearson correlation analysis.

The results showed that (1) most employees were female, aged 31-45, high school – vocational certificate, income 10,000-20,000 Bath per month, married, had one child, and lived together outside the areas of the company. They applied for the job by the recommendation of their friends, relatives and acquaintances. They were daily-paid workers and worked at the operational level in a production line with more than 6 years working experience; (2) overall the quality of work life was at the moderate level. The pride of the organization and the good system of equality were important respectively; (3) overall the effectiveness of the labor relations was at the moderate level. The intension of resigning from a job and the absence were important respectively; and (4) quality of work life related to the effectiveness of the labor relations at the high level. Considering each aspect, it was found that the freedom from work highly related to the intension of resigning from a job and the pride of the organization related to the absence respectively.

Keywords: Quality of work life, Effectiveness of the labor relations, Nang Yang Textile Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

ผลงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีเนื่องจากได้รับความช่วยเหลือและการเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก รศ.สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รศ.ธนชัย ชมจินดา กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อีกทั้งยังเป็นกำลังใจให้ตลอดระยะเวลาในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำ สาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกท่านที่ให้ความรู้ และเป็นกำลังใจในการศึกษาจนสำเร็จการศึกษา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกท่านที่ให้คำแนะนำ ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาในการศึกษา ขอขอบคุณเพื่อนร่วมเรียนระดับปริญญาโท ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจเสมอมา ขอขอบคุณพนักงานบริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด ทั้ง 2 สาขา คือ พุทธมณฑลสาย 5 และ สาขาจังหวัดเพชรบุรี สำหรับความอนุเคราะห์ ในการประสานงานการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระทำให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่เป็นแหล่งศึกษาหาความรู้อันทรงคุณค่า

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนญาติพี่น้อง ผู้บริหารบริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด และ บริษัท เจริญวัฒนาการทอ จำกัด ที่ให้การเลี้ยงดูอบรม และสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ศึกษาเป็นอย่างดีเสมอมา

พิชัย สุวรรณทอง

กันยายน 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานการศึกษา	7
ขอบเขตของการศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
ประวัติและความเป็นมาของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด	12
แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	17
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	38
ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	48
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	79
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับผลวัดประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	80
ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ ต่างๆ ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	81
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	84
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
สรุปการศึกษา.....	86
อภิปรายผล.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	100
ประวัติผู้ศึกษา.....	113

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท ภูมิภาค ภูมิฐานะหรือเชื้อชาติ.....	39
ตารางที่ 4.2 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท เพศ.....	39
ตารางที่ 4.3 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท อายุ	40
ตารางที่ 4.4 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท ระดับการศึกษา.....	41
ตารางที่ 4.5 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท สถานภาพสมรส	42
ตารางที่ 4.6 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท สถานะมีบุตร	42
ตารางที่ 4.7 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท ลักษณะงาน.....	43
ตารางที่ 4.8 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท ตำแหน่งงานในองค์กร.....	44
ตารางที่ 4.9 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท ช่องทางมาสมัครงานกับบริษัท.....	44
ตารางที่ 4.10 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท สถานภาพการจ้างงาน.....	45
ตารางที่ 4.11 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร.....	46
ตารางที่ 4.12 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท รายได้ต่อเดือน.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านภูมิลำเนากับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	48
ตารางที่ 4.14 (ค) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน ภูมิลำเนา.....	49
ตารางที่ 4.15 (ง) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน ภูมิลำเนา.....	50
ตารางที่ 4.16 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านภูมิลำเนากับประสิทธิผล แรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	51
ตารางที่ 4.17 (จ) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน ภูมิลำเนา.....	52
ตารางที่ 4.18 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านเพศกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	53
ตารางที่ 4.19 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านเพศกับประสิทธิผล แรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	54
ตารางที่ 4.20 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	55
ตารางที่ 4.21 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุกับประสิทธิผล แรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	56
ตารางที่ 4.22 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านระดับการศึกษากับประสิทธิผล แรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	58
ตารางที่ 4.24 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้าน สถานภาพสมรส กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	59
ตารางที่ 4.25 (ค) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนก ตามปัจจัยบุคคลรายด้าน สถานภาพสมรส.....	60
ตารางที่ 4.26 (ง) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนก ตามปัจจัยบุคคลรายด้าน สถานภาพสมรส.....	61
ตารางที่ 4.27 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานภาพสมรส กับประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	62
ตารางที่ 4.28 (จ) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตาม ปัจจัยบุคคลรายด้าน สถานภาพสมรส.....	63
ตารางที่ 4.29 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานะมีบุตร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	63
ตารางที่ 4.30 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานะมีบุตร กับประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	65
ตารางที่ 4.31 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	66

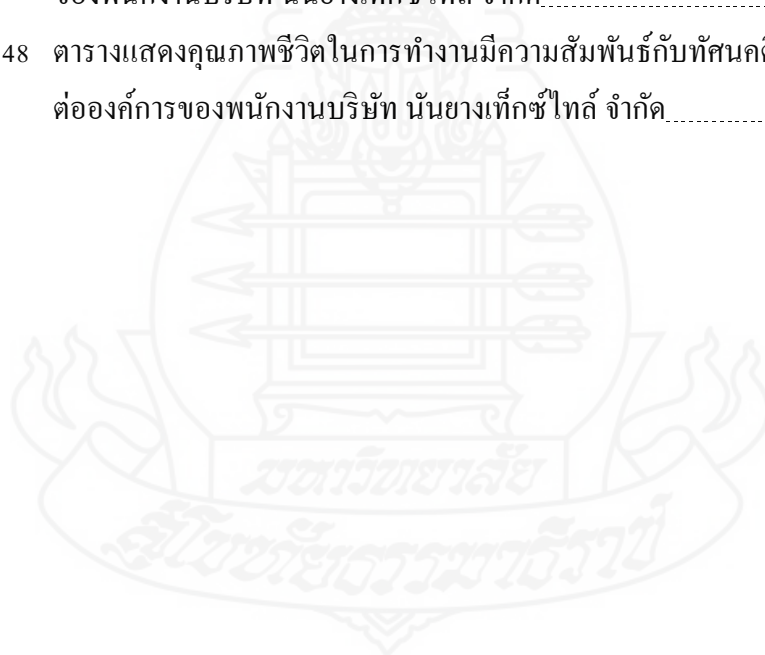
สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.32	(ค) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน ลักษณะงาน.....	67
ตารางที่ 4.33	(ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานกับประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	68
ตารางที่ 4.34	(ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้าน ตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	69
ตารางที่ 4.35	(ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้าน ตำแหน่งงานกับประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	70
ตารางที่ 4.36	(ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านช่องทางมาสมัครงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	71
ตารางที่ 4.37	(ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านช่องทางมาสมัครงานกับประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	72
ตารางที่ 4.38	(ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้าน สภาพการจ้างงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	73
ตารางที่ 4.39	(ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านสภาพการจ้างงานกับประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	74
ตารางที่ 4.40	(ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุงานกับประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	75
ตารางที่ 4.41	(ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุงานกับประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	76
ตารางที่ 4.42	(ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้าน รายได้ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	77
ตารางที่ 4.43	(ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านรายได้กับประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.44 ตารางแสดงระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด	79
ตารางที่ 4.45 ตารางแสดงระดับค่าเฉลี่ยประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด	80
ตารางที่ 4.46 ตารางแสดงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด	81
ตารางที่ 4.47 ตารางแสดงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงาน ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด	82
ตารางที่ 4.48 ตารางแสดงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบ ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด	83



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานและประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์.....	6
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์.....	6
ภาพที่ 2.1 บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (สาขาเพชรบุรี).....	13
ภาพที่ 2.2 บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (สาขา นครปฐม พุทธมณฑลสาย 5).....	13
ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของระบบการผลิต.....	14



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด กำลังประสบปัญหาแรงงานสัมพันธ์ซึ่งมีปัญหาการลาออกจากงานในอัตราที่สูง 12 % Turn Over Rate และปัญหาการขาดงานของพนักงาน Absent Rate 9 % ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์การส่งผลให้การผลิตชะงักงันซึ่งปัญหาความขัดแย้งเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรสูญเสียผลผลิตที่ควรจะได้รับจนกว่าจะสามารถฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ หรือในกรณีที่พนักงานขาดงาน องค์กรจะเกิดการสูญเสียเวลาเพิ่มมากขึ้นที่ต้องใช้ในการดูแล และสอนงานให้กับพนักงานที่ขาดงานไป และต้องจ่ายค่าล่วงเวลา หรือค่าจ้างงานชั่วคราวให้กับพนักงานที่ต้องมาปฏิบัติงานแทนพนักงานที่ขาดงานไป นอกจากการลาออกและการขาดงานของพนักงานจะทำให้เกิดการขาดแคลนพนักงานในกระบวนการการทำงานแล้วยังส่งผลเสียต่อสุขภาพและขวัญกำลังใจของพนักงานที่ทำงานอยู่ อันเนื่องจากการที่ต้องทำงานล่วงเวลามากขึ้น มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ความเหนื่อยล้าในการทำงาน หมายถึง อาการทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน จนเกิดทัศนคติในแง่ลบต่องานที่ทำงานและผู้ร่วมงาน โดยมี 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. **ความรู้สึกอ่อนล้าในอารมณ์ (Exhaustion)** คือ ความรู้สึกท้อแท้ ความอ่อนล้าหมดแรงกายและแรงใจในการทำงานหรือในการดำรงชีวิต
2. **ทัศนคติเชิงลบต่อองค์การ (Organizational cynicism)** คือ ความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่องานที่รับผิดชอบและต่อผู้อื่น โดยมองผู้อื่นเป็นเหมือนวัตถุสิ่งของ มีความรู้สึกดูหมิ่นผู้มาใช้บริการและเพื่อนร่วมงาน
3. **ความรู้สึกถึงความสำเร็จของตนเองลดลง (Reduced personal accomplishment)** คือ ความรู้สึกและทัศนคติทางลบต่อตนเอง เกิดความรู้สึกว่าตนเองด้อยความสามารถ ไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งความเหนื่อยล้าในการทำงาน ส่งผลด้านลบต่อสุขภาพกายของบุคคล คือ เกิดอาการอ่อนเพลีย นอนไม่หลับ และปวดศีรษะ และผลต่อสุขภาพจิต คือ การไม่นับถือตนเอง อาการซึมเศร้า กระวนกระวายและกังวล อีกทั้งกระทบผลต่องานและสถานประกอบการ คือ

เกิดการขาดงานและการลาออกของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้นลดลง

มีงานวิจัยในประเทศไทยที่มีการศึกษาทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งในภาพรวมของความเหนื่อยล้าในการทำงาน จากการศึกษาผลกระทบของความเหนื่อยล้าในการทำงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาชี้ว่าความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ความต้องการแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นจากปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและพนักงาน ซึ่งสถานประกอบการก็มุ่งหวังผลสำเร็จของกิจกรรมหรือประสิทธิผล (Labor relation's effectiveness) ตามวัตถุประสงค์ (Objective) ของแรงงานสัมพันธ์ คือ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างและพนักงานเคารพในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่าย อีกทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมและมีความมั่นคงในงาน มีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และระงับข้อขัดแย้งให้ยุติได้ด้วยความพอใจร่วมกัน โดยมีเป้าหมาย (Goal) และตัวชี้วัด (Indicator) ผลสำเร็จของกิจกรรมเพื่อลดการลาออกและการขาดงานของพนักงาน

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of working life (QWL) (จำลักษณะ ขุนพลแก้ว กรุงเทพธุรกิจ) <http://www.tia.or.th/main.php?m=article&id=21> เป็น สิ่งซึ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงาน ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี ไม่ใช่เพียงแค่ลมปาก (Lips service) เท่านั้น เพราะการพูดให้ดูดีนั้นใครก็พูดได้ แต่การกระทำต่างหากที่เป็นสิ่งบ่งชี้ว่าใช่ และผลสะท้อนที่สำคัญดูได้จากอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน (Turnover rate) ในองค์กรนั่นเอง

Allen และ Meyer ได้ให้คำนิยามของคำว่า “ความผูกพัน (Commitment)” ไว้ใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

ในขณะที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล Huse และ Cummings ได้ให้คำนิยามของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ใน 8 มิติด้วยกันคือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) คำถามที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบก็จะเกี่ยวเนื่องกับ ฐานเงินเดือน (มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ด้วยการจัดหา คัดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมือนี่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดีด้วย

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มีการประเมินรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคม และชุมชน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

ดังนั้นถ้าองค์กรใดก็ตามอยากสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคนแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ถ้าเราลองสำรวจตรวจสอบให้ครบทั้ง 8 มิติ และพยายามทำแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้น ย่อมได้ชื่อว่าเป็นองค์กรสร้างสุขให้แก่คนทำงานได้ไม่ยาก ความผูกพันที่ลึกซึ้งแน่นแฟ้นนี้ ช่วยทำให้พนักงานทุกคนเป็นมืออาชีพที่สร้างสรรค์สิ่งที่ดีมีคุณค่าให้แก่องค์กรในที่สุด

เป้าหมายสำคัญของการนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ เพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจให้กับพนักงาน เพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งน่าจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น อัตราการลาออกของพนักงานที่ลดลง อัตราการขาดงานของพนักงานที่ลดลง และ ทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรที่ลดลง

การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร สามารถสะท้อนได้จากระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ที่แต่ละคนปรารถนาแตกต่างกัน เช่น ปรารถนาให้ตนการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ได้รับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถที่เหมาะสม ได้รับเป็นการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรที่ดี มีระบบที่ดีมีความยุติธรรม มีมีภาวะอิสระจากงานและมีความภาคภูมิใจในองค์กรที่ได้ทำงานอยู่ในบริษัท ซึ่งเมื่อความปรารถนาของพนักงานเหล่านั้น ได้รับการตอบสนองจากองค์กรจนเกิดขึ้นเป็นความจริง ก็จะทำให้พนักงานคนนั้นเกิดความสุขเป็นความปิติยินดีและอิมเมจใจ ซึ่งพนักงานที่มีความสุขในการทำงานนั้นจะมีกระตือรือร้นในการทำงาน ตรงต่อเวลา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสนใจและมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลดีต่อทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีอัตราการลาออกและขาดงานของพนักงานลดลง

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

2.3 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ซึ่งได้แก่ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน การขาดงานของพนักงาน และทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร จำกัด

3.1 ตัวแปรที่ศึกษาในงานศึกษา

ในการศึกษาวิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

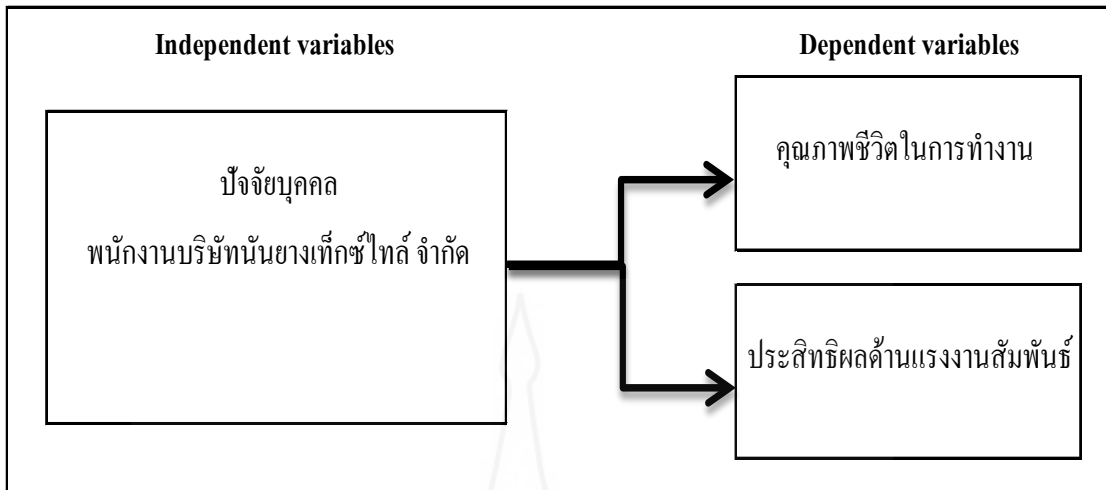
3.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการ

- 1) การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation)
- 2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)
- 3) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development)
- 4) การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development)
- 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration)
- 6) การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism)
- 7) การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space)
- 8) ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride)

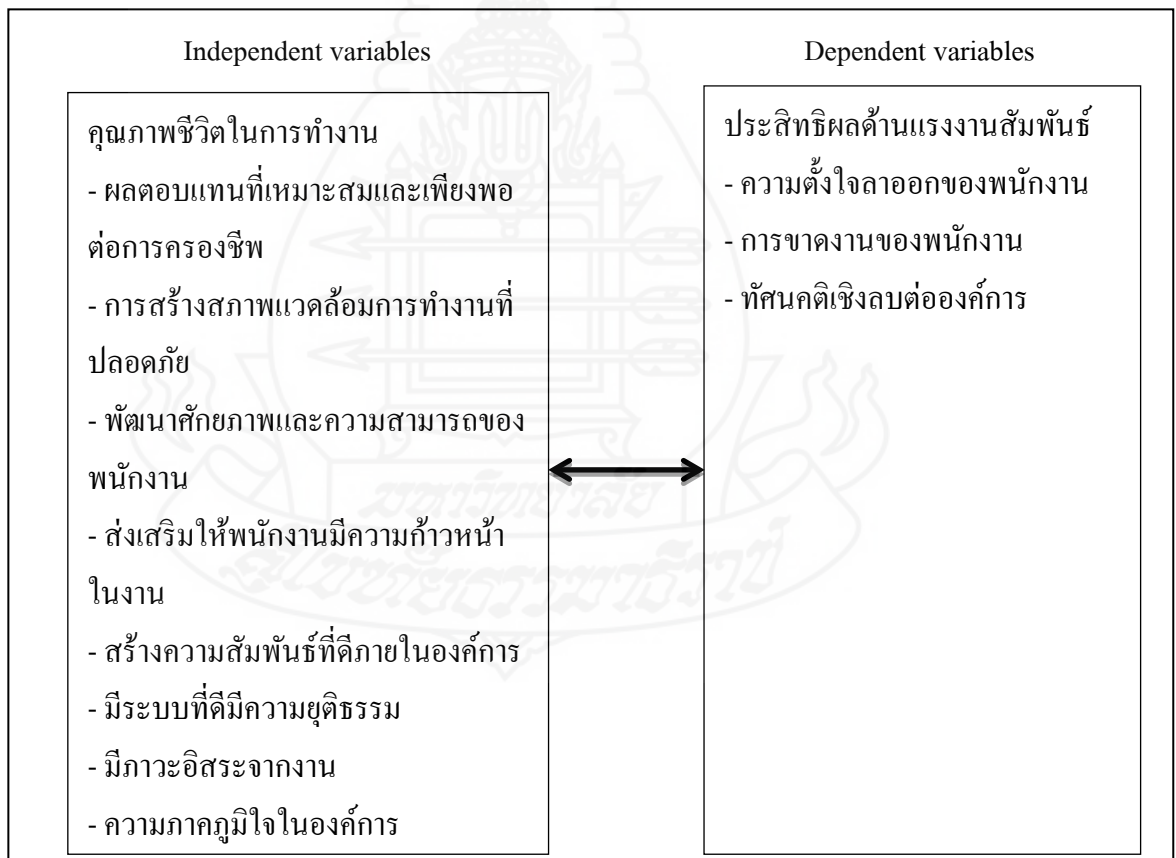
3.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

ประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร ใน 3 ด้าน คือ

- 1) ความตั้งใจลาออกของพนักงาน (Intention to quit)
- 2) การขาดงานของพนักงาน (Absenteeism)
- 3)ทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร (Organizational cynicism)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์

4. สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการขาดงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) รูปแบบการวิจัยเป็นแบบเชิงสำรวจ (Survey method)

5.1 ประชากร

พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด	มีพนักงานทั้งหมด	652	คน
แบ่งตามสาขา เป็น สาขา พุทธมณฑลสาย 5	จำนวน	369	คน
และ สาขา จังหวัดเพชรบุรี	จำนวน	283	คน

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด กำหนดระดับเชื่อมั่น 95% (ตามสัดส่วนของประชากรโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane) หมายถึง ค่าอ้างอิงมีโอกาสถูกต้อง 95% มีโอกาสผิดพลาดจากค่าที่แท้จริง 5% นั่นคือค่าที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง 95 กลุ่มจาก 100 กลุ่มที่สุ่มมาจากประชากรเดียวกันจะไม่แตกต่างจากค่าที่แท้จริงของประชากร

กลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม สัดส่วนของประชากรโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

5.3 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาใช้และปรับจากแบบวัดมาตรฐาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้คำถามปลายปิด (Close ended questions) แบบเลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน อายุงาน และลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้คำถามปลายปิด (Close ended questions) แบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับวัดประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน การขาดงานของพนักงาน และทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร โดยเป็นคำถามปลายปิด (Close ended questions) แบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 4 คำถามสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้เป็นคำถามปลายเปิด

5.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถาม จำนวน 248 ฉบับไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด สาขา พุทธมณฑลสาย 5 และ สาขา จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมประมาณ 1 เดือน

5.5 สถิติที่ใช้ จากที่ทำการสำรวจ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาคำนวณเพื่อวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ดังนี้

5.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และร้อยละ (percentage)

5.5.2 วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.5.3 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way anova)

5.6 ระยะเวลาและขั้นตอนในการดำเนินงาน

แผนการวิจัย (กำหนดการดำเนินการวิจัย) การวิจัยเรื่องนี้จะใช้เวลาประมาณ 4 เดือนหลังจากได้รับการอนุมัติโครงการวิจัยตามแผนการดำเนินงาน ดังนี้

ลำดับ	รายการ	ปี 2558					
		เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	
1	กำหนดความสำคัญของปัญหา	↔					
2	กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย	↔					
3	กำหนดสมมติฐานการวิจัย	↔					
4	กำหนดขอบเขตการวิจัย	↔					
5	กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย	↔					
6	จัดทำเครื่องมือในการเก็บข้อมูล		↔				
7	แจกแบบสอบถาม			↔			
8	การเก็บรวบรวมข้อมูล			↔			
9	วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ				↔		
10	เขียนรายงานผลการวิจัย					↔	
11	สรุปรายงานผลการวิจัย					↔	

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย และเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน

6.2 การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนในรูปแบบฐานเงินเดือน (มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

6.3 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

หมายถึง การจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมือน้ำหนักที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดีด้วย

6.4 การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development)

หมายถึง การประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

6.5 การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development)

หมายถึง การสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการ โยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

6.6 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) หมายถึง การให้รู้จัก

แบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6.7 การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง มีระบบงาน

วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

6.8 การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) หมายถึง การให้ทุกคนได้มีเวลา

ส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

6.9 ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง การได้เกียรติ ไม่อาย

ใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

6.10 ประสิทธิภาพด้านแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ผลสำเร็จในการลดความขัดแย้งด้าน

แรงงานและส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยมีตัวชี้วัดสำคัญ คือ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน การขาดงานของพนักงาน และทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร

6.11 ความตั้งใจลาออกของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็น

พนักงานขององค์กร และพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมลาออกจากงานโดยสมัครใจ ซึ่งมีอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน

6.12 การขาดงานของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานไม่ได้มาทำงานตามเวลาการทำงานที่กำหนด ไม่ว่าจะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือไม่ก็ตาม

6.13 ทักษะคติเชิงลบต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่องานที่รับผิดชอบและต่อผู้อื่น โดยมองผู้อื่นเป็นเหมือนวัตถุสิ่งของ มีความรู้สึกหึงหวงผู้มาใช้บริการ หรือเพื่อนร่วมงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

QWL คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

H1 คือ การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ

H2 คือ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

H3 คือ การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน

H4 คือ การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน

H5 คือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

H6 คือ การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม

H7 คือ การมีภาวะอิสระจากงาน

H8 คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร

LRE คือ ประสิทธิภาพด้านแรงงานสัมพันธ์

Q1 คือ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน

Q2 คือ การขาดงานของพนักงาน

Q3 คือ ทักษะคติเชิงลบต่อองค์กร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบถึงลักษณะความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

7.2 ได้ข้อมูลสำหรับสถานประกอบการ โดยเฉพาะฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ นำไปเป็นแนวทางในการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ ให้พนักงานเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และสถานประกอบการสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ซึ่งมีที่มา ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้เรียบเรียง ดังนี้

1. ประวัติและความเป็นมาของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์
 - 3.1 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน
 - 3.2 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับการขาดงานของพนักงาน
 - 3.3 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์

1. ประวัติและความเป็นมาของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นอุตสาหกรรมที่ครบวงจรทางด้านสิ่งทอไทย ซึ่งประกอบด้วย โรงปั่นด้าย โรงทอผ้า โรงย้อมผ้าและย้อมเส้นด้าย โรงพิมพ์ผ้า โรงปัก และ โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ให้กับลูกค้าทั้งภายในและต่างประเทศ สำหรับ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ดำเนินธุรกิจผลิตเส้นด้ายดิบและเส้นด้ายสีตามความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและต่างประเทศซึ่งกลุ่มลูกค้าต่างประเทศจะมีประมาณ 20 % ซึ่งจะเป็นในแถบเอเชีย ยุโรป เช่น จีน ฮองกง เกาหลี ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย พม่า สเปน ฯลฯ

บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีที่ตั้งด้วยกัน 2 ที่ คือ ที่จังหวัดนครปฐม พุทธมณฑล สาย 5 เป็นสาขาแรกเปิดมานานกว่า 28 ปี เป็นสินค้าที่ผลิตประเภทเส้นด้าย Cotton 100% และ Blend yarn (Cotton/Polyester) และ ที่จังหวัดเพชรบุรี เปิดมาแล้ว 15 ปี โดยมุ่งทำการผลิตเส้นด้ายที่

เป็น Cotton 100 % ทำให้อัตรากำล้างในการผลิตของทั้ง 2 โรงงานรวมกันแล้ว สามารถผลิตเส้นด้ายที่มีคุณภาพดีออกสู่ตลาดได้ถึงวันละ 60 ตัน



ภาพที่ 2.1 บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (สาขาเพชรบุรี)

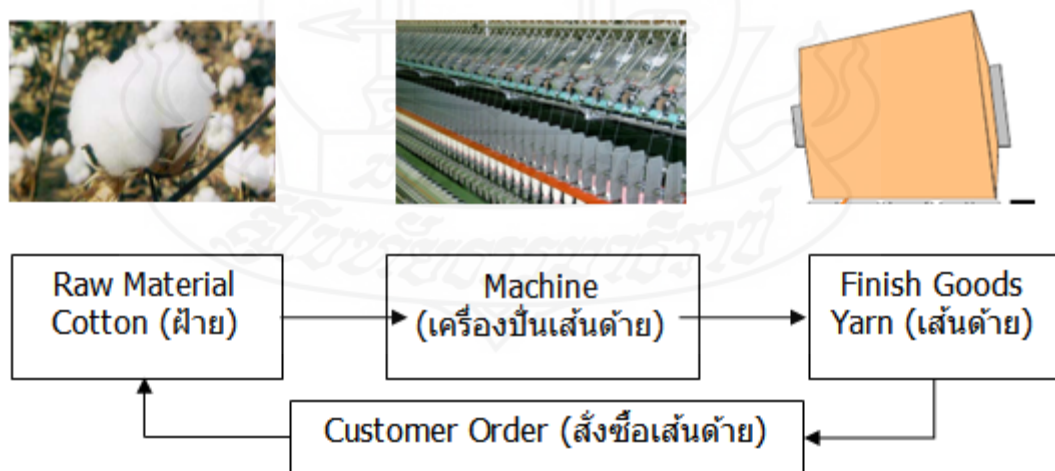


ภาพที่ 2.2 บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (สาขา นครปฐม พุทธมณฑลสาย 5)

ระบบการผลิต ของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นแบบระบบการผลิตต่อเนื่อง (Continuous Flow) เป็นการผลิตสินค้าปริมาณมาก สินค้าสิ่งทอเส้นด้ายดิบ เพื่อป้อนบริษัท ในกลุ่มคือ โรงงานทอผ้าและดำเนินการผลิต 80% เป็นสินค้าที่ผลิตเพื่อ make to stock และ อีก 20% เป็นสินค้าที่ผลิตแบบ Make to Order ก็จะเป็นสินค้าส่งออกต่างประเทศ และ ที่เป็นสินค้าชนิดพิเศษมูลค่าสูง Production Premium และดำเนินการผลิตสินค้าแบบ Standardization Product 90% (Normal Cotton Yarn) และ เป็นสินค้าแบบ Customization Product 10% Premium Yarn ที่ทำมาจากวัตถุดิบเฉพาะ เช่น PIMA Cotton , ORG Organics Cotton , Modal fiber , Rayon Fiber , Tencel Fiber, Acrylic Fiber

องค์ประกอบของระบบมี 4 ส่วน คือ

1. การนำเข้า (Input) คือวัตถุดิบที่ต้องใช้ผลิตสินค้า---> ฝ้าย (Cotton Fiber), Polyester Fiber , Modal Fiber ,Rayon Fiber , Acrylic Fiber
2. กระบวนการแปรรูป (Transformational Processes) คือเทคโนโลยีที่ใช้ในการแปรรูปวัตถุดิบ--->เครื่องจักร
3. ผลผลิต (Output) คือสินค้า--->เส้นด้าย (Yarn) เช่น SC , CM , TC , CVC , CVS , ACK , PC , ORG , MC , MD , RC , RY , TK yarn เป็นต้น
4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือข้อมูลการตอบรับจากลูกค้า--->การสั่งซื้อผลิตภัณฑ์ (Customer Order)



ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของระบบการผลิต

➤ วิสัยทัศน์ (Vision)

ในเวลา 10 ที่ผ่านมารวมเรามีวิสัยทัศน์ที่มองไกลในเติบโตของธุรกิจ ด้วยการวางวิสัยทัศน์ว่าเราจะเป็นผู้นำอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาค โดยมีข้อบกพร่องหลายอย่างเมื่อเรามองศักยภาพของบริษัทในกลุ่มที่ยังมีจุดอ่อนและไม่ได้ใช้จุดแข็งของแต่ละบริษัทในการสัมพันธ์กันเพื่อเสริมจุดอ่อนให้กัน ดังนั้นเราจึงได้มีการปรับวิสัยทัศน์ของบริษัทจาก 10 ปีเป็นการมองวิสัยทัศน์ระยะสั้น 5 ปี และให้ความสำคัญกับความเป็นทีมและให้อยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น โดยเราถือว่าลูกค้าคือหัวใจของธุรกิจ เราตั้งใจมีส่วนร่วมในความสำเร็จของลูกค้าโดยใช้ทรัพยากรทุกด้านที่มี ประกอบความคิด สร้างสรรค์ โดยทีมงานมืออาชีพของเรา

➤ ภารกิจหรือพันธกิจ (Mission)

ในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมาเรา พันธกิจของเรามุ่งไปที่แต่ละบริษัทในกลุ่มจำเป็นต้องเป็นอิสระในการบริหารงานเพื่อให้คุณภาพและบริการของแต่ละบริษัทได้แสดงศักยภาพของตนเองและบริษัทใดที่มีข้อเคลื่อน ไปได้ซ้าก็จะมาวิเคราะห์และปรับแผนกลยุทธ์แต่นั้นไม่สามารถตอบวัตถุประสงค์ของบริษัทได้อย่างแท้จริงและทำให้เราเสียโอกาสหลายอย่างในการกระจายอำนาจจึงทำให้ในระยะ 5 ปี บริษัทได้ปรับภารกิจหรือพันธกิจ ให้เป็นการรวมกลุ่มกันมากขึ้นให้เป็น Supply Chain เพื่อให้ช่วยเหลือทางธุรกิจกันมากขึ้นจุดแข็งของอีกบริษัทสามารถช่วยเสริมจุดอ่อนของอีกบริษัทได้ และให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กันของบริษัทในกลุ่ม โดยเรามุ่งมั่นรวมพลังทางธุรกิจ โดยการรวบรวมทรัพยากรต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งคุณภาพและความรวดเร็ว เราจะทุ่มเทพลังอย่างมุ่งมั่น เพื่อส่งมอบสินค้าตามกำหนด และพัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการทางธุรกิจและบุคลากร เพื่อความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงขององค์กร

➤ ค่านิยม บริษัทได้กำหนดค่านิยม (Core value) ของบริษัท คือ

- จิตสำนึกของความรับผิดชอบ (Accountability) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามคำมั่นสัญญาที่ได้ให้ไว้ โดยปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จและรับผิดชอบต่อผลจากการกระทำ

- มุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Service) การให้ความสำคัญเอาใจใส่ในการผลิตสินค้าและรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์ความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า

- การทำงานที่เป็นทีม (Team Work) มุ่งเน้นความร่วมมือและประสานการทำงานเป็นทีม ให้การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดใจยอมรับและแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เป้าหมายของทีมบรรลุผลสำเร็จ

➤ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายองค์การ (Objective Strategic)

ในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมาจากที่เราได้กำหนดให้ อีก 10 ปีข้างหน้าเราจะเป็นหนึ่งในผู้นำอุตสาหกรรมแบบครบวงจร ทำให้ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันด้วยศักยภาพของบริษัทในกลุ่มและการสัมพันธ์กัน ดังนั้นทางบริษัทจึงได้มองในระยะที่สั้นลง 5 ปีเพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันและให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ดังนี้

- ปัจจุบันบริษัทมีกำลังการผลิตเส้นด้าย 42 ล้านปอนด์ต่อปี และได้วางเป้าหมายข้างหน้าไว้ที่ 46 ล้านปอนด์ต่อปี หรือเพิ่มขึ้น 9%
- บริษัทมีกลุ่มตลาดเพียง 2 กลุ่มตลาดคือบริษัทในเครือชั้นนำกลุ่ม คิดเป็น 80% และตลาดภายในประเทศ 20% ซึ่งได้มองโอกาสของตลาดต่างประเทศที่ใหญ่กว่ามาก
- บริษัทมีเพียงผลิตภัณฑ์ประเภทเดียวคือการผลิตเส้นด้าย Knitting Yarn อย่างเดียว ซึ่งเป็นเพียง 20% ของตลาดเส้นด้าย โดยอีก 80% เป็นตลาดเส้นด้าย Weaving Yarn ที่บริษัทยังไม่ได้ทำการตลาดในส่วนผลิตภัณฑ์นี้
- บริษัทมีผลิตภัณฑ์ที่มีความหลากหลายน้อยทำให้การตอบสนองความต้องการให้กับลูกค้าจำกัด และยังเป็นอุปสรรคในการเพิ่มจำนวนลูกค้าและปริมาณการสั่งซื้อ
- การสัมพันธ์เชื่อมต่อและสนับสนุนกันของบริษัทในเครือชั้นนำกลุ่มยังได้ประโยชน์ทางธุรกิจยังมีรอยต่อของ Supply Chain ทำให้การขยายกำลังผลิตและการสร้างมูลค่าของผลิตภัณฑ์และบริการไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรจะเป็น

➤ นโยบายคุณภาพ

" มุ่งมั่นคุณภาพ ด้วยราคาที่พอใจ มุ่งเน้นในบุคลากร "

บริษัท นำช่างเทคนิคฯ จำกัด มีความมุ่งมั่นในการที่จะดำเนินธุรกิจด้านผู้ผลิตและค้าขายสินค้าที่มีคุณภาพอันเป็นเลิศ และการให้บริการก่อนหรือหลังการขายที่เป็นเยี่ยม ให้แก่ลูกค้าของบริษัทฯ ทุกราย โดยที่มีความปรารถนาและมีความเชื่อมั่นอย่างสูงว่า บริษัทฯ มีศักยภาพเพียงพอที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ตามความต้องการของลูกค้าในทุกระดับในเรื่องของคุณภาพของสินค้าที่เป็นเลิศ การส่งมอบสินค้าที่ตรงเวลาและความต้องการ และการบริการที่ประทับใจ

วัตถุประสงค์คุณภาพ

บริษัทฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์คุณภาพที่สามารถวัดผลได้และสอดคล้องกับนโยบายคุณภาพรวมถึงกระบวนการที่จำเป็นสำหรับการบรรลุถึงข้อกำหนดด้านการผลิตและบริการ จึงได้จัดทำดัชนีชี้วัดสำหรับเป็นเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การบริการ

และนำผลการบริหารงานที่ได้มาเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในการบริหารงานในปีต่อ ๆ ไป อย่างต่อเนื่อง

ลำดับ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย

1. คุณภาพของผลิตภัณฑ์ คุณภาพคงที่และเข้าใกล้ระดับ 25% ของ Uster Statistics
2. เสนอราคาที่ดีที่สุดให้ลูกค้าโดยการควบคุม Efficiency ของทุกกระบวนการอย่างน้อย 92% ของทุกกระบวนการ
3. การฝึกอบรมพนักงาน ไม่น้อยกว่า 25 % ของ Man Power ต่อปี

โดยมีสโลแกนบริษัท คือ

"Everything is Possible when Moving Forward"

2. แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) เป็นแนวคิดหนึ่งที่นักวิชาการและนักบริหารทรัพยากรมนุษย์นำมาใช้ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก โดยเป็นกระบวนการขององค์กรที่ทำให้สมาชิกทุกระดับขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นการปรับปรุงชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงานของแต่ละบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น ลดการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการ ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และลดทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร เกิดผลดีในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร (Werther and Davis, 1993 อ้างถึงใน จำเนียรจวงตระกูล, 2552)

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) เป็นแนวคิดหนึ่งที่นักวิชาการและนักบริหารทรัพยากรมนุษย์นำมาใช้ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก โดยเป็นกระบวนการของ องค์กรที่ทำให้สมาชิกทุกระดับขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นการปรับปรุงชีวิตใน การทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงานของแต่ละบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้นลดการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการ ช่วยให้ อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุอันน้อยลง เกิดผลดีในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร (Wether and Davis ,1993 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2552) ให้ความหมายว่าการมี

การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน

ผจญ เถลิงสาร (2540) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1) ในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับลูกจ้าง

2) ในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อลูกจ้าง หมายถึง การปรับปรุงในสถานประกอบการและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของลูกจ้างในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของลูกจ้าง

3) ในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) หมายถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งของสถานประกอบการและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555) นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสรุปสาระสำคัญความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อบุคคล ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ชั่วโมงทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์

2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลาย โดยเฉพาะแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ (Walton, 1975) ที่เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งหมด 8 องค์ประกอบ คือ

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิต

อยู่ได้ตามมาตรฐานที่สามารถยอมรับโดยทั่วไป และมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือสถานประกอบการอื่น ๆ

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การจัดสภาพการทำงาน เพื่อให้พนักงาน ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่มีการเสี่ยงภัยและช่วยให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถ (Development of human capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และได้ทำงานที่ตนยอมรับว่ามีความสำคัญ

4) ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and security) หมายถึง การให้พนักงานได้ทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และมีตำแหน่งที่มีความมั่นคง และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

5) ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม หรือความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การที่พนักงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร และปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ และมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนระบบคุณธรรม

6) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตลอดจนผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม (Total life space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีช่วงเวลาในชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์กรอย่างสมดุลไม่ปล่อยให้พนักงานได้รับความกดดันมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงในการทำงานอย่างเหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการคร่ำเคร่งกับการทำงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) หมายถึง การที่พนักงานยอมรับว่าองค์กรที่ทำงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในด้านการผลิต การจำกัดของเสียและสิ่งปฏิกูล การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์

อนันท์ งามสะอาด (2551) ได้นิยามความหมายโดยสรุปของประสิทธิผล (Effectiveness) ว่าเป็นระดับผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน จากความหมายของประสิทธิผล นำมาศึกษาเพื่ออธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และตัวชี้วัดตามความมุ่งหวังขององค์การสู่ผลสำเร็จของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ และเพื่อนิยามความหมายของประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ (Labor relation's effectiveness) ได้ชัดเจนมากขึ้น โดยการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรนั้นมีวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่สำคัญโดยสรุป มีดังนี้ 1) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกัน เคารพสิทธิและ หน้าที่ซึ่งกันและกัน 2) เพื่อช่วยส่งเสริมให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรหรือ หน่วยงาน มีความรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมและมีความมั่นคงในการทำงาน 3) เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกัน และระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง 4) เพื่อเป็นแนวทางในการลดความขัดแย้งด้านแรงงาน โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ อัตรา การนัดหยุดงาน การปิดงาน การลาออกของพนักงาน การขาดงานของพนักงาน และการร้องเรียน ด้านต่าง ๆ ความขัดแย้งด้านแรงงานที่ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จากการศึกษาลักษณะ ความขัดแย้งด้านแรงงาน วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดด้านแรงงานสัมพันธ์ที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ จึงสามารถสรุปนิยามประสิทธิผลด้านแรงงาน สัมพันธ์ของงานวิจัยนี้ คือ ระดับของผลสำเร็จในการลดความขัดแย้งด้านแรงงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยมีตัวชี้วัดด้านแรงงานสัมพันธ์ คือ ความตั้งใจลาออกของ พนักงานการขาดงานของพนักงาน และทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร

3.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ความตั้งใจลาออกของพนักงาน (Intention to quit) เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลเสียแก่องค์การ โดยองค์การจะสูญเสียเวลา ค่าใช้จ่าย และผลผลิตขององค์การที่ควรจะได้รับลดลงจนกว่าจะสามารถฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ นอกจากจะทำให้เกิดการขาดแคลนพนักงานในกระบวนการการทำงานแล้ว ยังส่งผลเสียต่อสุขภาพและขวัญกำลังใจของพนักงานที่ทำงานอยู่ อันเนื่องจากการที่ต้องทำงานล่วงเวลามากขึ้น มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน (อัศครัตน์ พูลกระจ่าง, 2552)

ความหมายของความตั้งใจลาออกของพนักงาน (Mowday, Porter, and Steers, 1982) ให้ความหมายของความตั้งใจลาออกของพนักงานว่าเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานขององค์กรอีกต่อไป โดยความตั้งใจหรือความต้องการของบุคคลนี้มีอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากงานที่ทำ (Steers, 1977 อ้างถึงใน อมรรัตน์ สว่างอารมย์, 2549) ให้ความหมายว่าเป็นความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมลาออกจากงานในอนาคต (Rahim, Magner, and Shapiro, 2000) ให้ความหมายว่าเป็นระดับความคิดของพนักงานที่จะออกจากองค์กรอย่างสมัครใจ (ชนิดดา ยังสี, 2549) ให้ความหมายของความตั้งใจลาออกของพนักงาน หมายถึง การที่บุคคลนั้นมีความคิดที่จะเลิกทำงานให้กับองค์กร โดยมีแนวคิดที่จะขอลาออกหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นการตั้งใจที่จะพ้นจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยสมัครใจ อยู่ภายใต้การควบคุมของตนเองซึ่งจะไม่รวมถึงการพ้นจากการเป็นสมาชิกโดยอยู่ภายนอกการควบคุมได้แก่ การเกษียณ การตาย การถูกไล่ออก ถูกปลดออก หรือการโยกย้ายภายใน เป็นต้น (อมรรัตน์ สว่างอารมย์, 2549) ให้ความหมายของความตั้งใจลาออกของพนักงาน ว่าหมายถึงความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การลาออกจากงานที่ทำอยู่ ทั้งการลาออกเพื่อไปทำงานยังองค์กรอื่น และการลาออกด้วยเหตุผลส่วนบุคคลอื่น ๆ โดยมาจากความรู้สึกด้านลบที่มีต่องานในขณะนั้น ซึ่งความตั้งใจลาออกก่อให้เกิดพฤติกรรมหลัก ๆ อยู่ 2 อย่าง คือ การค้นหางานใหม่และพฤติกรรมการลาออกจากงานกล่าวโดยสรุปความตั้งใจลาออกของพนักงานนั้น เป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานขององค์กร และพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมลาออกจากงานโดยสมัครใจ ซึ่งมีอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน

3.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับการขาดงานของพนักงาน

การขาดงานของพนักงาน (Absenteeism) ในองค์กรนี้อาจมีสาเหตุเกิดจากความเจ็บป่วยหรือความต้องการของพนักงานในการลาพักผ่อน หรือลาพักร้อนในช่วงระยะเวลาหนึ่ง นอกจากนั้นความขัดแย้งด้านแรงงานก็ยังเป็นสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานของพนักงานที่ส่งผลเสียกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเกิดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน ทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรยังคงต้องให้พนักงานที่ขาดงานนั้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การสูญเสียผลผลิต ไม่ว่าจะเป็นการขาดงานในระยะสั้น หรือระยะยาวย่อมกระทบกระเทือนต่อปริมาณผลผลิต การสูญเสียเวลาเพิ่มมากขึ้นที่ต้องใช้ในการดูแล และสอนงานให้กับพนักงานที่ขาดงานไป และบริษัทต้องจ่ายค่าล่วงเวลา หรือค่าจ้างงานชั่วคราวให้กับพนักงานที่ต้องมาปฏิบัติงานแทนพนักงานที่ขาดงานไป (สิริลักษณ์ ไตใหญ่, 2550)

ความหมายของการขาดงานของพนักงาน (Nicholson, Brown and Chadwick Jones, 1982) ให้ความหมายว่า คือปฏิกริยาของพนักงานที่กระทำเพื่อลดความเจ็บปวดที่ได้รับจากประสบการณ์ทำงาน (Jewell and Siegal, 1990) ให้ความหมายว่า เป็นจำนวนวัน หรือจำนวนชั่วโมงที่สูญเสียไป รวมทั้งความถี่ของการขาดงานที่เกิดขึ้นด้วย (Rhodes and Steers, 1990) ให้ความหมายว่า เป็นการแสดงความรู้สึกของการต่อต้าน การรับรู้ถึงความยุติธรรมเกี่ยวกับสถานการณ์ในงาน Spector (1996 อ้างถึงใน สุดารัตน์ หนูหอม, 2544) ให้ความหมายว่า คือการที่พนักงานไม่มาทำงาน ตามตารางการทำงานที่กำหนดไว้ ซึ่งจัดเป็นปัญหาหลักอย่างหนึ่งขององค์การสรุปสาระสำคัญ ความหมายของการขาดงานนั้น หมายถึง การที่พนักงานไม่ได้มาทำงานตามเวลาการทำงานที่กำหนด ไม่ว่าจะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือไม่ก็ตาม

แนวคิดเกี่ยวกับการขาดงานของพนักงาน (Mathis and Jackson, 1994) ได้แบ่งประเภทของการขาดงานไว้ 2 ประเภท คือ

1) การขาดงานโดยตั้งใจ (Voluntary absenteeism) หมายถึง การขาดงานที่มีการเตรียมการและสามารถทราบล่วงหน้า ซึ่งการขาดงานประเภทนี้สามารถหลีกเลี่ยงได้ และมีเกิดขึ้นบ่อย เช่น การลา กิจ หรือลาพักร้อน เป็นต้น

2) การขาดงานโดยไม่ได้ตั้งใจ (Involuntary absenteeism) หมายถึง การขาดงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เกิดขึ้นโดยบังเอิญ ไม่มีการเตรียมการไว้ก่อน เช่น การขาดงานเนื่องจากอาการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ เป็นต้น

Hammer and Landau (1981) กล่าวว่า วิธีการวัดการขาดงานมี 3 ประเภท คือ วัดจำนวนชั่วโมงของการขาดงาน วัดจำนวนวันของการขาดงาน และวัดความถี่ของการขาดงาน และสามารถใช้วัดการขาดงานได้ทุกประเภท ทั้งการขาดงานโดยตั้งใจ และการขาดงานโดยไม่ได้ตั้งใจ การวัดการขาดงานสามารถช่วยการจัดการด้านค่าจ้าง เงินค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ การวัดการขาดงานจะช่วยให้องค์กรทราบว่าพนักงานคนใดมาทำงานหรือไม่มาทำงาน ซึ่งจะเป็นหนทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การนำโปรแกรมการจ่ายผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในองค์การ การวางแผนอัตราค่าจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะประวัติการขาดงานของพนักงาน จะสามารถช่วยในการทำนายอัตราการขาดงานของพนักงานในอนาคตได้ สามารถระบุถึงปัญหาที่ก่อให้เกิดการขาดงาน โดยสามารถตรวจสอบได้ว่าหน่วยงานใดมีอัตราการขาดงานสูง และตรวจวัดอัตราการขาดงานทั้งองค์กร เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับอัตราการขาดงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน รวมทั้งนำไปเปรียบเทียบกับอัตราการขาดงานของประเทศได้ นอกจากนี้การวัดการขาดงานเพื่อวัดและควบคุมค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการขาดงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา และจัดโปรแกรมเพื่อควบคุมพฤติกรรมขาดงานของพนักงานต่อไป

3.3 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร

ความหมายของทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศให้ความหมายของทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรไว้อย่างหลากหลาย ดังเช่น ให้ความหมายว่าการที่บุคคลมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดแรงจูงใจ ขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ให้ความหมายว่าเป็นทัศนคติทั่วไปหรือเฉพาะเจาะจง โดยมีลักษณะที่ผิดหวัง หมดหวัง ท้อแท้ ถูกอกและเคลือบแคลงใจต่อบุคคล กลุ่ม อุดมการณ์ ระเบียบแบบแผนทางสังคม หรือ(สถาบันDean และคณะ ,1998) ให้ความหมายว่าเป็นความเชื่อเชิงลบที่มีต่อองค์กรจ้างงาน และฝังอยู่ในจิตใต้สำนึกประกอบไปด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) เชื่อว่าองค์กรขาดความสุจริต 2) การเกิดความกังวลและท้อใจกับองค์กร และ 3) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมเชิงลบและเกิดความดิ่งเครียดต่อองค์กรสำหรับในประเทศไทยยังไม่มีนักวิชาการให้ความหมายของทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรอย่างชัดเจน ส่วนใหญ่นักวิชาการในประเทศไทยให้ความหมายเฉพาะคำว่า “cynicism” ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความเหนียวแน่นในการทำงาน ดังเช่น (วิไล เสรีสิทธิพิทักษ์ ,2550) ให้ความหมายว่า “การดีตัวออกห่าง” ความรู้สึกไม่ใส่ใจและตอบสนองในลักษณะเฉยเซากับผู้รับบริการ รวมทั้งมีทัศนคติเชิงลบต่อผู้รับบริการหรืองาน (ชัยยุทธ กลีบบัว และพรรณระพี สุทธิธรรม ,2552) ให้ความหมายว่า “ความเย็นชา” การที่บุคคลแสดงออกถึงการแบ่งแยก เพิกเฉย แข็งกระด้าง ไม่สนใจ มองโลกในแง่ร้าย หรือไม่แยแสงานที่ทำในปกติและบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมในงาน โดยปฏิบัติต่อคนเหล่านั้นในฐานะเป็นวัตถุอย่างหนึ่งมากกว่ามนุษย์คนหนึ่ง

สรุปความหมายของทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร คือ ความเชื่อหรือความรู้สึกที่เกิดความไม่ไว้วางใจ หรือความผิดหวังต่อองค์กร เกิดความกังวล ท้อใจ และความดิ่งเครียด ซึ่งจะแสดงออกทางพฤติกรรมในลักษณะเพิกเฉย และไม่สนใจต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศศึกษา เพื่อหาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งด้านแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับความตั้งใจลาออกของพนักงานซึ่งมีการศึกษาอย่างแพร่หลาย

Ya-Wen Lee (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจ ลาออกของพยาบาล จำนวน 1,283 คน ในไต้หวัน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 4 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับการยอมรับความเป็นมืออาชีพ การจัดงานและ

ภาระงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และการจัดตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับพนักงานและผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน

Almalki (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจ ลาออกของพยาบาลการสาธารณสุขมูลฐาน จำนวน 508 คน ในเมืองญาซาน ประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน อีกทั้ง เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดการลาออก เพิ่มผลผลิตและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

Hartikainen (2010) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มลูกจ้างชาวฟินแลนด์ และยุโรป โดยใช้ข้อมูลitudym จาก European Working Conditions Survey (EWCS) ที่ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างปี ค.ศ. 2005 จาก 25 กลุ่มสมาชิกสหภาพยุโรป จำนวน 21,196 คน บ่งชี้ว่าประเทศฟินแลนด์มีความล้าหลังในประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง ในด้านการมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน และค่าตอบแทนที่ดี เมื่อเทียบกับกลุ่มลูกจ้างในประเทศแถบสแกนดิเนเวีย แต่ทั้งนี้พบว่ากลุ่มลูกจ้างชาวฟินแลนด์มีความกังวลเกี่ยวกับปัญหาด้านสุขภาพน้อยกว่าประเทศอื่น ๆ

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย มีการศึกษาปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดย (นุชนาถ วิจิต ,2550) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ฯ จำนวน 460 คน บ่งชี้ว่าชั่วโมงทำงานต่อวัน มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และพบว่าลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน และอายุ สามารถร่วมกันทำนายความแปรผันของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณภา วิจิตรจรรยา (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงาน ในกลุ่มพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จำนวน 330 คน จาก 72 สาขา บ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความมั่นคงในอาชีพ สามารถนำมาสร้างสมการทำนายความตั้งใจลาออกได้ ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.53 แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งในและต่างประเทศ มีทิศทางในการศึกษาที่ชัดเจนว่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาปัจจัยในประเด็นอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ

การศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างสองกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งส่วนใหญ่ผลการศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน เป็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานมากที่สุด นอกจากนี้พบว่าปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานเป็นปัจจัยรองที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ถึงแม้นักวิชาการและนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะชี้ให้เห็นว่าในทางทฤษฎีนั้น แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ เพื่อแก้ไขความขัดแย้งด้านแรงงาน และสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์กร แต่จากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้นมุ่งศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ จึงไม่ควรมุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์เฉพาะกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเพียงเท่านั้น จึงควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการขาดงานของพนักงาน และทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรซึ่งเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์เช่นเดียวกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน เพื่อให้งานวิจัยมีแนวทางการศึกษาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทฤษฎี

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศ มีการศึกษาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในกลุ่มธุรกิจที่แตกต่างกัน โดย Mueller และ Philippon (2011) ศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจครอบครัว และแรงงานสัมพันธ์ ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมในปี 2004-2006 จำนวน 800 กลุ่มตัวอย่าง ในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางในประเทศสหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส เยอรมัน และ สหราชอาณาจักร ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าธุรกิจครอบครัวเป็นธุรกิจที่ยากต่อการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และมีแรงงานจำนวนมากที่ทำงานอยู่ในธุรกิจครอบครัวในประเทศที่ค้ำอยู่ในเรื่องแรงงานสัมพันธ์

Cette (2012) ศึกษาคุณภาพด้านแรงงานสัมพันธ์และกำลังการผลิต วิเคราะห์เชิงประจักษ์ในบริษัท ประเทศฝรั่งเศส ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมโดย Banque de France ระหว่างปี 1991-2008 เกี่ยวกับ อุปสรรคที่บริษัท ประเทศฝรั่งเศสอาจจะประสบจากการเพิ่มปัจจัยด้านการผลิตจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7,441 คน ใน 1,545 บริษัท ผลการศึกษายืนยันว่าคุณภาพด้านแรงงานสัมพันธ์ มีความสำคัญทั้งใน ระดับบริษัทและสาขาย่อย เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกำลังการผลิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยของนักวิชาการที่มีความโดดเด่น คือ (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2553) ศึกษาแรงงานสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในประเทศไทย เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ ทุกฝ่าย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ซึ่งผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญมีจำนวน 30 คน ประกอบด้วย นายจ้างและลูกจ้างในกิจการ ผู้นำสหภาพแรงงานในระดับบริษัทและระดับชาติ ผู้นำสภาองค์กร นายจ้าง ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการไตรภาคีเจ้าหน้าที่ของรัฐ และ นักวิชาการ ผลสรุปจากการศึกษานี้ คือ นายจ้างและลูกจ้างต้องสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้น โดยการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารที่ดี มีความไว้วางใจกัน มีการเปิดเผยข้อมูลต่อกันและให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน

นอกจากนี้ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2554) ได้ศึกษาแนวคิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าแนวทางส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ดีเด่นของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยการใช้แบบสอบถามนั้นเป็นเพียงการตรวจสอบรูปแบบของแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ยังขาดการเจาะลึกในด้านคุณภาพของแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับความไว้วางใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อกัน การให้ลูกจ้างเข้าปรึกษาหารือและการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารงานในทุกระดับ

จากงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ พบว่าส่วนใหญ่ศึกษาจากการเก็บ รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์ และการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ จะเห็นได้ว่าในทางทฤษฎีนั้นได้อธิบายถึงความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ในการลดการลาออกของ พนักงานการขาดงานของพนักงาน และทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร แต่สำหรับในงานวิจัยยังไม่มีการศึกษาที่แพร่หลายและยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทฤษฎี จึงทำให้การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ยังเป็นประเด็นที่ควรมี

การศึกษาแนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกเป็นแนวคิดที่มีองค์ประกอบสำคัญ 4 มิติ ที่นำมาใช้เป็น แนวทางปฏิบัติในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ และในปัจจุบันนักวิชาการและนักบริหารทรัพยากร มนุษย์ได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นแนวคิดหนึ่งที่ใช้ในการบริหารแรงงาน สัมพันธ์เชิงรุก ซึ่งแนวคิดนี้มีองค์ประกอบสำคัญที่นำมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติคล้ายคลึงกับแนวคิด ด้านแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก แต่มีมิติที่หลากหลายด้านมากกว่า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร แรงงานสัมพันธ์ของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการลดความขัดแย้งในองค์กรได้

4.2.1 งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เน้นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ดังเช่น

Ahmad (2011) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์ในวิทยาลัยทางการแพทย์และโรงพยาบาลของรัฐ ประเทศปากีสถาน จำนวน 231 คน ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าความไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ขาดความยุติธรรมในองค์กร รูปแบบการจัดการที่มีอำนาจเด็ดขาดค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ ความไม่พึงพอใจในสภาพของการทำงาน และทัศนคติโดยตรงที่มีต่อนายจ้างหรือหัวหน้างาน มีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์

Kumar (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ในอุตสาหกรรมอาหารประเภทที่สามารถเตรียมอย่างสะดวกรวดเร็ว หรือ Fast food จำนวน 278 คน ในประเด็นความเหมาะสมของพนักงานต่อวัฒนธรรมองค์กร และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บ่งชี้ว่าวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความเหมาะสมของพนักงานกับองค์กร มีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ผลการศึกษาการรับรู้ความผูกพันต่อองค์กร และผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบริหารจนถึงระดับล่างของ โรงแรม G hotel, Gurney hotel และ Evergreen laurel hotel บ่งชี้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ภิญญา นุญขุน (2554) ศึกษาปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การรับรู้ภาระงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกภายใต้บทบาทสื่อความผูกพันต่องานของข้าราชการระดับ 1-6 สำนักเลขาธิการวุฒิสภาผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ทางลบของปัจจัยเอื้อต่อการทำงานและความผูกพันต่องานกับความตั้งใจลาออกจากการรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจลาออก และผลของการทำนายตัวแปรสื่อของความผูกพันต่องาน บ่งชี้ว่าปัจจัยเอื้อต่อการทำงานทั้งโดยรวมส่งผลต่อความตั้งใจลาออก โดยส่งผลทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันต่องานไปสู่ความตั้งใจลาออกจากการงาน และการรับรู้ภาระงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกโดยส่งผลทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันต่องานไปสู่ความตั้งใจลาออก

สุมินทร เบ้าธรรม (2554) ศึกษาการรับรู้ถึงการได้รับสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน โดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำนวน 681 คน บ่งชี้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน โดยสมัครใจ ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเฉพาะกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

โดยสมัครใจ และการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยสมัครใจของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 แห่งนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อัครรัตน์ พูลกระจ่าง (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท ไทยเม็ททอล จำกัด จำนวน 65 คน พบว่าปัจจัยด้านการเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานมากที่สุด ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ผลการศึกษายังไม่มีความชัดเจนว่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานหรือไม่ อาจจะมีพบว่ามี ความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในบางงานวิจัยเท่านั้น เช่น ปัจจัยด้านระบบบริหารงานในองค์กร หรือ ปัจจัยด้านการมีโอกาสนำหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

4.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขาดงานของพนักงาน

งานวิจัยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศโดยส่วนใหญ่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการขาดงานของพนักงาน

Anderson and Geldenhuys (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานของพนักงานและการให้การสนับสนุนด้านการดูแลบุตรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานด้านการบริการจำนวน 216 คน ในประเทศแอฟริกาใต้ ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าการขาดงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการให้การสนับสนุนด้านการดูแลบุตรของพนักงาน และพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ สถานภาพสมรส และอายุ มีผลทำให้การขาดงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Possenriede (2011) ศึกษาผลกระทบของการจัดการเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นกับการขาดงานของพนักงาน กรณีศึกษาในประเทศเนเธอร์แลนด์ จากข้อมูลitudinal ในปี 2004 ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จำนวน 20,000 คน ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าการจัดการเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น และการอนุญาตให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้นั้น สามารถลดการขาดงานของพนักงานเนื่องจากการเจ็บป่วยได้ แต่ให้ผลดีในระยะสั้นเท่านั้น

Senel (2012) ศึกษาต้นทุนการขาดงานของพนักงาน และผลกระทบของลักษณะทางประชากรศาสตร์ ช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งการทำงาน และการขาดงานของพนักงาน ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์ ประเทศตุรกี จำนวน 479 คน ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าการขาดงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา จำนวนบุตร และลักษณะงานของ

พนักงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งการทำงาน และพบว่าต้นทุนการขาดงานของพนักงานอยู่ที่ 42 \$ ต่อปี

สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ และอัตราการขาดงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานจัดจำหน่ายเครื่องมือวัดจำนวน 178 คน บ่งชี้ว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ และภูมิลำเนาต่างกันมีอัตราการขาดงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน และระดับการศึกษาต่างกันมีอัตราการขาดงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานของพนักงาน

มานพ ชูนิล (2553) ศึกษาพฤติกรรมการดื่มสุรากับการขาดงานและการมาทำงานสายของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานเขตอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 385 คน บ่งชี้ว่าในระยะเวลา 3 เดือนที่ผ่านมา พนักงานมีการขาดงาน โดยเฉลี่ย 1.3 ครั้ง และร้อยละ 58.73 ไม่เคยมาทำงานสาย การขาดงานกับการมาทำงานสายมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับรายได้ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการขาดงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับรายได้ ประเภทของการจ้างงาน ระดับการศึกษา จำนวนบุตร จำนวนบุตรที่ต้องส่งเสียเลี้ยงดูที่แตกต่างกันมีการมาทำงานสายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่ดื่มสุรากับพนักงานที่ไม่ดื่มสุรามีการขาดงานกับการมาสายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของพฤติกรรมการดื่มสุรา ช่วงเวลาในการดื่ม ดัชนีความเข้มข้นของสุราที่ดื่ม ความบ่อยครั้งในการดื่มสุราต่อเดือน ความบ่อยครั้งในการเมาสุราต่อเดือน สถานที่ดื่มสุรา บุคคลที่ร่วมวงดื่มสุรา สาเหตุหรือโอกาสที่ทำให้ดื่มสุราที่แตกต่างกันมีการขาดงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ช่วงเวลาในการดื่ม ระยะเวลาในการดื่ม ดัชนีความเข้มข้นของสุราที่ดื่ม ความบ่อยครั้งในการดื่ม ความบ่อยครั้งที่มา สถานที่ดื่มสุรา บุคคลที่ร่วมดื่ม สาเหตุหรือโอกาสที่ทำให้ดื่มสุราที่แตกต่างกันมีการมาทำงานสายที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขาดงานของพนักงาน พบว่ามีการศึกษาปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ทั้งด้านระดับการศึกษา จำนวนบุตร ลักษณะงานมีผลทำให้การขาดงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับการขาดงานของพนักงาน

4.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร เช่น

Ozler และ Atalay (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ จำนวน 175คน ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพบว่าทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรด้านความคิดและอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Shahzad และ Mahmood (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร และ พฤติกรรมที่ผิดปกติในสถานที่ทำงาน เช่น การขาดงานของพนักงาน การกล่าวโทษเพื่อนร่วมงาน การทำงานล่าช้าฝ่าฝืนกฎขององค์กร และปกปิดข้อมูลอันจำเป็นและประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่ม พนักงานธนาคารในตำแหน่งที่แตกต่างกัน ของเขตเมืองอิสลามาบัด และราวัลปินดี ประเทศ ปากีสถาน ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมที่ ผิดปกติในสถานที่ทำงาน

Apaydin (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการถูกข่มขู่หรือกลั่นแกล้ง ในสถานที่ทำงาน และทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร ในกลุ่มคณะทำงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐต่าง ๆ ในประเทศตุรกี จำนวน 320 คน ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าการถูกข่มขู่หรือกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน (การนินทาว่าร้าย ความลำเอียง การกลั่นแกล้งให้ออกจากมหาวิทยาลัยและการเกิดความบาดหมาง) มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร

งานวิจัยในประเทศไทยโดยส่วนใหญ่ศึกษาทัศนคติเชิงลบเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความเหนื่อยล้าในการทำงาน อาทิเช่น วิไล เสรีสิทธิพิทักษ์ (2550) ศึกษาความหมายแบบทดสอบ และแนวทางป้องกันแก้ไขภาวะหมดไฟจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ศึกษาทัศนคติเชิงลบในลักษณะอาการที่เกิดการตีตัวออกห่าง ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟประกอบด้วยช่วงอายุ เพศ สถานภาพสมรส บุคลิกภาพ วิชาชีพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนอกจากนี้การป้องกันและแก้ไขภาวะหมดไฟมีทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ได้แก่ การให้ความรู้ การพัฒนาทักษะในการจัดการกับความเครียด การเปลี่ยนมุมมองเพื่อจัดชีวิตให้สมดุลระหว่างส่วนตัวและการงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางอารมณ์ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ แต่สำหรับงานวิจัยในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร กับความเหนื่อยล้าในการทำงานซึ่งไม่มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรจึงเป็นประเด็นที่มุ่งเน้นศึกษาเพื่อพิสูจน์ผล

ความสอดคล้องของทฤษฎีแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่บ่งชี้ว่าการจัดการคุณภาพชีวิต
ในการทำงานที่ดีขององค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติภายในกลุ่มและองค์การให้ดีขึ้นรวมถึง
ลดทัศนคติเชิงลบต่อองค์การของพนักงานลงได้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีพนักงานทั้งหมด 652 คน แบ่งตามสาขา เป็นสาขา พุทธรณทลสาย 5 จำนวน 369 คน คิดเป็นอัตราส่วน 56% และ สาขา จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 283 คน คิดเป็นอัตราส่วน 44% ดังนั้นจึงใช้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 246 คน (สูตรของ ทาโร ยามานะ)

- ขนาดตัวอย่างพนักงานสาขา พุทธรณทลสาย 5 = $246(0.56)$ จำนวน 138 คน
- ขนาดตัวอย่างพนักงานสาขา จังหวัดเพชรบุรี = $246(0.44)$ จำนวน 108 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม สัดส่วนของประชากรโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สูตรของ ทาโร ยามานะ (Yamane, 1973 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ หน่วย คน

N = ขนาดของประชากร หน่วย คน

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

วิธีการคำนวณสูตรนี้ผู้วิจัยต้องทราบขนาดของประชากรที่ต้องการศึกษา (N) และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (e) เช่น ถ้าประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 652 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากตัวอย่างได้ 5% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ

$$n = 652 / (1 + 652(0.05)^2) = 248 \text{ คน}$$

ดังนั้นจึงใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 248 คน

1.3 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 652 คน และจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างนำมาจัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาใช้และปรับจากแบบวัดมาตรฐาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้คำถามปลายปิด (Close ended questions) แบบเลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สถานภาพการจ้างงาน อายุงาน และ ลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1) ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ 2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 3) พัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน 4) ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน 5) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 6) มีระบบที่ดีมีความยุติธรรม 7) มีภาวะอิสระจากงาน 8) ความภาคภูมิใจในองค์กร โดยเป็นคำถามปลายปิด แบบเลือกตอบระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับวัดประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน การขาดงานของพนักงาน และทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร โดยเป็นคำถามปลายปิด แบบเลือกตอบระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 4 คำถามสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้เป็นคำถามปลายเปิด

เกณฑ์ระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถามของพนักงานในส่วนที่ 2 และ 3 มีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	5
ระดับความคิดเห็นมาก	4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	3
ระดับความคิดเห็นน้อย	2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	1

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ คือ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การประเมินผลทั้งหมด 5 ระดับ โดยวิเคราะห์ผลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ในแบบสอบถามของพนักงานในส่วนที่ 2 และ 3 ได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.51 – 5.00	ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับน้อย
1.0 – 1.50	ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดเตรียมแบบสอบถามในซองผนึกมิดชิด และแจกแบบสอบถามให้พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยชี้แจงให้พนักงานทราบว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีผลต่อการประเมินผลงานประจำปีใดๆทั้งสิ้น ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับไม่เผยแพร่สู่สาธารณะ และจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทได้ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตของพนักงาน และรักษาพนักงานเหมือนสินทรัพย์ที่มีค่าของบริษัทต่อไป โดยให้พนักงานกรอกแบบสอบถามในช่วงเวลาพักเบรกหรือนำกลับไปกรอกแบบสอบถามที่บ้าน โดยนำแบบสอบถาม จำนวน 246 ฉบับไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมประมาณ 1 เดือน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ตามลักษณะของข้อมูลดังนี้

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล บันทึกข้อมูลก่อนนำไปประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำตารางวิเคราะห์สถิติ เพื่อนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน และข้อมูลสำหรับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ ใช้ สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และ ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ ประกอบด้วย ภูมิภาคหรือเชื้อชาติ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร วิธีเข้ามาสมัครงานกับบริษัท สถานภาพการจ้างงาน อายุงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ระยะเวลาที่ทำงาน และรายได้

4.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน คำนวณ โดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) สัญลักษณ์ \bar{x} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัญลักษณ์ S.D. ในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test (One way ANOVA) เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างทำการทดสอบการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการ Scheffe แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.3 ใช้สถิติการทดสอบ สมมติฐานเชิงอนุมาน (Inference statistic) การวิเคราะห์เพื่อทดสอบหาระดับค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้ใน การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึง 3 ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพด้านแรงงาน

สัมพันธ โดยใช้สถิติหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ซึ่งวิธีนี้ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร หรือระหว่างข้อมูล 2 ชุด โดยข้อมูลทั้ง 2 ชุด อยู่ในมาตราอันดับภาคหรือมาตราอัตราส่วน เพื่อพิจารณา ค่าที่ได้จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยที่ค่า r อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 ซึ่งหาก ค่า r มีค่าเป็นลบ แสดงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ค่า r มีค่าเป็นบวก แสดงความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกัน และค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และหากค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) ซึ่งสามารถพิจารณาค่า r ที่คำนวณได้

ความสัมพันธ์กันสูง $0.50 \leq r \leq 1.00$

ความสัมพันธ์กันปานกลาง $0.31 \leq r \leq 0.49$

ความสัมพันธ์กันต่ำ $0.10 \leq r \leq 0.30$

4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการตรวจสอบ

ความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาด้วยการแบ่งกลุ่มข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล การแยกแยะประเด็น และการเชื่อมโยงข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 268 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นมาและแบบประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เพื่อทำการศึกษาข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ประกอบด้วย ภูมิลำเนาหรือเชื้อชาติ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร วิธีเข้ามาสมัครงานกับบริษัท สถานภาพการจ้างงาน อายุงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ระยะเวลาที่ทำงาน และรายได้

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ คือ

1) ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ 2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 3) พัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน 4) ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน 5) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 6) มีระบบที่ดีมีความยุติธรรม 7) มีภาวะอิสระจากงาน 8) ความภาคภูมิใจในองค์กร ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับผลวัดประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน การขาดงานของพนักงาน และทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ ต่างๆของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้มีความหมาย ดังนี้

N	แทน จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t-test)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (F-test)
Df	แทน ค่าความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน ค่าเฉลี่ยของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Mean of Squares)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ประกอบด้วย ภูมิลำเนาหรือเชื้อชาติ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร วิธีเข้ามาสมัครงานกับบริษัท สถานภาพการจ้างงาน อายุงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ระยะเวลาที่ทำงาน และรายได้

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัย
บุคคล ประเภท ภูมิลำเนาหรือเชื้อชาติ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. ภูมิลำเนาหรือเชื้อชาติ		
- นครปฐม/สมุทรสาคร/กทม. - ไทย	68	25.4
- เพชรบุรี – ไทย	78	29.1
- นอกพื้นที่บริษัทตั้งอยู่ – ไทย	117	43.7
- พม่า/ต่างด้าว	4	1.5

จากตารางที่ 4.1 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 268 คน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด พนักงานที่มีภูมิลำเนาหรือเชื้อชาติ นครปฐม/สมุทรสาคร/กทม. – ไทย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 มีภูมิลำเนาหรือเชื้อชาติ เพชรบุรี – ไทย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 พนักงานที่มีภูมิลำเนาหรือเชื้อชาติ นอกพื้นที่บริษัทตั้งอยู่ – ไทย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 กลุ่มพนักงานที่มีมากที่สุดและพนักงานที่มีภูมิลำเนาหรือเชื้อชาติ พม่า/ต่างด้าว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มีน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.1.2 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัย
บุคคล ประเภท เพศ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. เพศ		
- ชาย	110	41.0
- หญิง	158	59.0

จากตารางที่ 4.2 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 268 คน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นเพศชาย

จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 ซึ่งพนักงานส่วนมากเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.3 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท อายุ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. อายุ		
- กลุ่มอายุ 18-30 ปี	52	19.4
- กลุ่มอายุ 31-45 ปี	177	66.0
- กลุ่มอายุ 46-55 ปี	35	13.1
- กลุ่มอายุ 56 ปี ขึ้นไป	2	0.7

จากตารางที่ 4.3 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 268 คน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในกลุ่มอายุ 31-45 ปีจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้มีอายุกลุ่มอายุ 18-30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ผู้มีอายุกลุ่มอายุ 46-55 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และผู้มีอายุกลุ่มอายุ 56 ปี ขึ้นไปจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ซึ่งเป็นกลุ่มอายุที่มีน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.4 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัย
บุคคล ประเภท ระดับการศึกษา

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา - ม.ต้น	75	28.0
- ม.ปลาย - ปวช.	87	32.5
- ปวส.	43	16.0
- ปริญญาตรี	52	19.4
- สูงกว่าปริญญาตรี	8	3.0
- ไม่ได้รับการศึกษา	3	1.1

จากตารางที่ 4.4 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 268 คน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับการศึกษาในระดับ ม.ปลาย - ปวช.จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ซึ่งเป็นกลุ่มที่จำนวนมากที่สุด ส่วนระดับที่ไม่มีการศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีน้อยที่สุด มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา - ม.ต้น จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 มีการศึกษาอยู่ระดับ ปวส. จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.5 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัย
บุคคล ประเภท สถานภาพสมรส

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. สถานภาพสมรส		
- โสด	75	28.0
- แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	130	50.0
- แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	30	11.2
- หย่า / แยกทาง / เลิกกัน	29	10.8

จากตารางที่ 4.5 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 268 คน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีสถานภาพสมรส โสด มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 มีสถานภาพสมรส แต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีมากที่สุด มีสถานภาพสมรส แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และ มีสถานภาพสมรส หย่า / แยกทาง / เลิกกัน มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.6 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัย
บุคคล ประเภท สถานะมีบุตร

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. สถานะมีบุตร		
- ไม่มี	101	37.7
- มี จำนวน 1 คน	104	28.8
- มี จำนวน 2 คน	54	20.1
- มี จำนวนตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป	9	3.4

จากตารางที่ 4.6 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 268 คน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีสถานะไม่มีบุตร มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 มีบุตรจำนวน 1 คน มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีมากที่สุด มีบุตรจำนวน 2 คน มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 และ มีบุตรจำนวนตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.7 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัย บุคคล ประเภท ลักษณะงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. ลักษณะงาน		
- งานสำนักงาน/ออฟฟิศ	35	13.1
- งานด้านการผลิต	173	64.6
- งานด้านซ่อมบำรุง	42	15.7
- งานด้านบริหาร	18	6.7

จากตารางที่ 4.7 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 268 คน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีลักษณะงานเป็นกลุ่มงานด้านการผลิต มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีมากที่สุด มีลักษณะงานเป็นกลุ่มงาน สำนักงาน/ออฟฟิศ มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 มีลักษณะงานเป็นกลุ่มงานด้านซ่อมบำรุง มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และ มีลักษณะงานเป็นกลุ่มงานด้านบริหาร มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท ตำแหน่งงานในองค์กร

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
8. ตำแหน่งงานในองค์กร		
- พนักงานปฏิบัติการ	156	58.2
- ช่างเทคนิคหรือพนักงานสำนักงาน	46	17.2
- โฟว์แมน/ซูเปอร์ไวเซอร์	48	17.9
- ผู้จัดการแผนกถึงผู้จัดการฝ่าย	18	6.7

จากตารางที่ 4.8 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 268 คน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีมากที่สุด มีพนักงานระดับช่างเทคนิคหรือพนักงานสำนักงาน มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 มีพนักงานระดับโฟว์แมน/ซูเปอร์ไวเซอร์ มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และมีพนักงานระดับผู้จัดการแผนกถึงผู้จัดการฝ่าย มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.9 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท ช่องทางมาสมัครงานกับบริษัท

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
9. ช่องทางมาสมัครงานกับบริษัท		
- ประกาศจากบอร์ดหน้าของบริษัท	42	15.7
- เพื่อน/ญาติพี่น้อง/คนรู้จักในบริษัท	186	69.4
- สื่อนิตยสารพิมพ์/สื่อวิทยุ/สื่อ Internet	31	11.6
- ได้รับการติดต่อของสถาบันทางศึกษา/ผู้บริหารบริษัท	9	3.4

จากตารางที่ 4.9 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 268 คน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีพนักงานเข้ามาสมัครงานผ่านช่องทางประกาศจากบอร์ดหน้าของบริษัท มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 มีพนักงานเข้ามาสมัครงานผ่านช่องทาง เพื่อน/ญาติพี่น้อง/คนรู้จักในบริษัท มีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด มีพนักงานเข้ามาสมัครงานผ่านช่องทางสื่อ หนังสือพิมพ์/สื่อวิทยุ/สื่อ Internet และมีพนักงานเข้ามาสมัครงานผ่านช่องทาง ได้รับการติดต่อของสถาบันการศึกษา/ผู้บริหารบริษัท มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.10 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ประเภท สถานภาพการจ้างงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
10. สถานภาพการจ้างงาน		
- รายวัน	142	53.0
- รายเดือน	126	47.0
- จ้างเหมา	0	0.0
- ตามสัญญาจ้าง	0	0.0

จากตารางที่ 4.10 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 268 คน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีสถานภาพการจ้างงานรายวัน มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีมากที่สุด มีสถานภาพการจ้างงานรายเดือน มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 และไม่มีมีสถานภาพการจ้างงานจ้างเหมาและตามสัญญาจ้าง

ตารางที่ 4.11 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัย บุคคล ประเภท ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
11. ระยะเวลาที่พนักงานทำงานในองค์กร		
- ไม่ถึง 4 เดือน	26	9.7
- ระหว่าง 4 เดือน - 2 ปี	70	26.1
- ระหว่าง 2ปี - 5 ปี	64	23.9
- ตั้งแต่ 6 ปี ขึ้นไป	108	40.3

จากตารางที่ 4.11 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 268 คน ผลจากการศึกษาพบว่า ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีพนักงานที่มีอายุงานหรือระยะเวลาที่พนักงานทำงานในองค์กร ไม่ถึง 4 เดือน มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีน้อยที่สุด มีพนักงานที่มีอายุงานหรือระยะเวลาที่พนักงานทำงานในองค์กร ระหว่าง 4 เดือน - 2 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 พนักงานที่มีอายุงานหรือระยะเวลาที่พนักงานทำงานในองค์กรระหว่าง 2ปี - 5 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และ พนักงานที่มีอายุงานหรือระยะเวลาที่พนักงานทำงานในองค์กรตั้งแต่ 6 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด

ตารางที่ 4.12 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัย
บุคคล ประเภท รายได้ต่อเดือน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
12. รายได้ต่อเดือน		
- ไม่ถึง10,000 บาทต่อเดือน	32	11.9
- ตั้งแต่10,000 – 20,000 บาทต่อเดือน	206	76.9
- ตั้งแต่20,000 – 30,000 บาทต่อเดือน	23	8.6
- มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน	7	2.6

จากตารางที่ 4.12 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 268 คน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีรายได้ไม่ถึง 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 มีรายได้ตั้งแต่ 10,000 – 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 – 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และมีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด

**ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ
ประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด**

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผล
แรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยใช้การทดสอบค่า t-test
และ ค่า F-test ดังนี้

ตารางที่ 4.13 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านภูมิลำเนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ภูมิลำเนา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
H1_ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.085	3	.028	.307	.820
	ภายในกลุ่ม	24.291	263	.092		
H2_สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.768	3	.256	3.264	.022*
	ภายในกลุ่ม	20.613	263	.078		
H3_พัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.509	3	.170	2.770	.042*
	ภายในกลุ่ม	16.111	263	.061		
H4_ส่งเสริมความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.084	3	.028	.181	.909
	ภายในกลุ่ม	40.950	263	.156		
H5_สร้างความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.136	3	.045	.477	.698
	ภายในกลุ่ม	25.070	263	.095		
H6_ระบบที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.135	3	.045	.708	.548
	ภายในกลุ่ม	16.707	263	.064		
H7_ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.106	3	.035	.556	.644
	ภายในกลุ่ม	16.741	263	.064		
H8_ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.223	3	.074	.329	.804
	ภายในกลุ่ม	59.407	263	.226		
H_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.090	3	.030	1.663	.175
	ภายในกลุ่ม	4.769	263	.018		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 (ก) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้าน ภูมิสำเนา โดยภาพรวมทั้งหมดของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้าน H2_สภาพแวดล้อม และ H3_พัฒนาศักยภาพ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 (ค) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน ภูมิสำเนา

ภูมิสำเนาหรือเชื้อชาติ	นครปฐม/ สมุทรสาคร/ กทม.- ไทย	เพชรบุรี - ไทย	นอกพื้นที่ บริษัทตั้งอยู่ - ไทย	พม่า/ต่าง ด้าว	
ค่าเฉลี่ย	2.71	2.57	2.65	2.64	
นครปฐม/สมุทรสาคร/ กทม.- ไทย	2.71	-	0.14*	(0.06)	0.07
เพชรบุรี - ไทย	2.57	-	-	(0.08)	(0.07)
นอกพื้นที่บริษัทตั้งอยู่- ไทย	2.65	-	-	-	0.01
พม่า/ต่างด้าว	2.64	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 (ค) พิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน ภูมิสำเนา พบว่ากลุ่มพนักงานที่มี ภูมิสำเนาอยู่ที่ เพชรบุรี - ไทย นั่นคือพนักงานที่สาขาเพชรบุรี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีภูมิสำเนาอยู่ที่ นครปฐม/สมุทรสาคร/กทม.- ไทย ซึ่งเป็นพนักงานที่ สาขา พุทธมณฑลสาย 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 (ง) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน ภูมิลำเนา

ภูมิลำเนาหรือเชื้อชาติ	นครปฐม/ สมุทรสาคร/ กทม.- ไทย	เพชรบุรี - ไทย	นอกพื้นที่ บริษัทตั้งอยู่ - ไทย	พม่า/ต่าง ด้าว	
	ค่าเฉลี่ย	2.71	2.59	2.66	2.65
นครปฐม/สมุทรสาคร/ กทม.- ไทย	2.71	-	0.12	0.05	0.06
เพชรบุรี - ไทย	2.59	-	-	(0.07)	(0.06)
นอกพื้นที่บริษัทตั้งอยู่ - ไทย	2.66	-	-	-	0.01*
พม่า/ต่างด้าว	2.65	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 (ง) พิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน ภูมิลำเนา พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีภูมิลำเนา นอกพื้นที่บริษัทตั้งอยู่ - ไทย มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มี ภูมิลำเนาต่างถิ่นชาว พม่า/ต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านภูมิลำเนากับประสิทธิผลแรงงาน
สัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ภูมิลำเนา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Q1_ความตั้งใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	.023	3	.008	.063	.979
	ภายในกลุ่ม	32.495	263	.124		
Q2_การขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.352	3	.451	3.004	.031*
	ภายในกลุ่ม	39.452	263	.150		
Q3_ทัศนคติเชิงลบ	ระหว่างกลุ่ม	.518	3	.173	1.166	.323
	ภายในกลุ่ม	38.906	263	.148		
Q3_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.356	3	.119	1.637	.181
	ภายในกลุ่ม	19.062	263	.072		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 (ข) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้านภูมิลำเนา โดยภาพรวมทั้งหมดของประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้าน Q2_การขาดงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้าน Q1_ความตั้งใจลาออกและ Q3_ทัศนคติเชิงลบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 (จ) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน ภูมิลำเนา

ภูมิลำเนาหรือเชื้อชาติ	ค่าเฉลี่ย	นครปฐม/ สมุทรสาคร/ กทม.- ไทย	เพชรบุรี - ไทย	นอกพื้นที่ บริษัทตั้งอยู่ - พม่า/ต่างด้าว ไทย	
		3.13	3.07	3.23	3.28
นครปฐม/สมุทรสาคร/ กทม.- ไทย	3.13	-	0.06	(0.10)	(0.15)
เพชรบุรี - ไทย	3.07	-	-	(0.16)*	(0.21)
นอกพื้นที่บริษัทตั้งอยู่ - ไทย	3.23	-	-	-	(0.05)
พม่า/ต่างด้าว	3.28	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 (จ) พิจารณาประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน ภูมิลำเนา พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีภูมิลำเนา เพชรบุรี - ไทย มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกับพนักงานที่มีภูมิลำเนา นอกพื้นที่บริษัทตั้งอยู่ - ไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

เพศ	เพศ				t	Sig.
	ชาย N = 110		หญิง N = 158			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
H1_ผลตอบแทน	2.0436	.30214	2.0127	.30594	.477	.820
H2_สภาพแวดล้อม	2.6564	.27512	2.6380	.28921	.928	.522
H3_พัฒนาศักยภาพ	2.6600	.26343	2.6506	.24095	.426	.301
H4_ส่งเสริมความก้าวหน้า	2.0218	.39291	2.0241	.39381	1.000	-.046*
H5_สร้างความสัมพันธ์	2.7018	.28893	2.6835	.32020	.548	.478
H6_ระบบที่ดี	2.8236	.22623	2.8063	.26939	.339	.552
H7_ภาวะอิสระจากงาน	2.6382	.24755	2.6544	.25504	.591	-.519*
H8_ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.0964	.46431	3.1051	.47976	.579	-.148*
H_รวมทั้งหมด	2.5802	.12364	2.5718	.14301	.112	.499

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

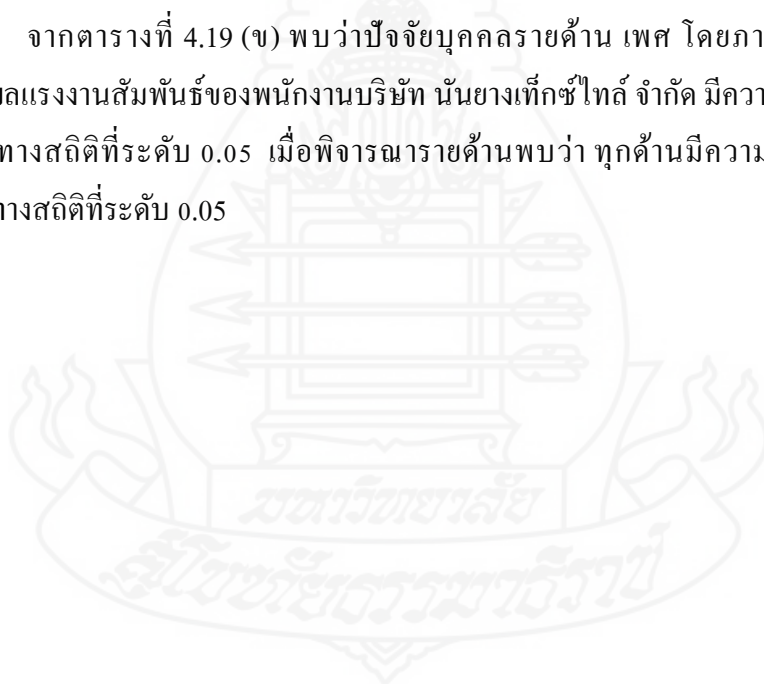
จากตารางที่ 4.18 (ก) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้าน เพศ โดยภาพรวมทั้งหมดของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้าน H4_ส่งเสริมความก้าวหน้า, H7_ภาวะอิสระจากงาน และ H8_ความภาคภูมิใจในองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านเพศกับประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์
ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

เพศ	เพศ				t	Sig.
	ชาย N = 110		หญิง N = 158			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
Q1_ความตั้งใจลาออก	3.0455	.39162	3.0601	.31713	.023	-.326*
Q2_การขาดงาน	3.1519	.40558	3.1772	.38273	.238	-.519*
Q3_ทัศนคติเชิงลบ	2.7455	.39581	2.7821	.37700	.496	-.767*
Q_รวมทั้งหมด	2.9810	.29276	3.0065	.25328	.010	-.742*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 (ข) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้าน เพศ โดยภาพรวมทั้งหมดของ
ประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.20 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

อายุ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
H1_ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.521	3	.174	1.892	.131
	ภายในกลุ่ม	24.045	262	.092		
H2_สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.308	3	.103	1.281	.281
	ภายในกลุ่ม	20.969	262	.080		
H3_พัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.091	3	.030	.485	.693
	ภายในกลุ่ม	16.452	262	.063		
H4_ส่งเสริมความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.234	3	.078	.499	.683
	ภายในกลุ่ม	40.941	262	.156		
H5_สร้างความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.208	3	.069	.731	.535
	ภายในกลุ่ม	24.902	262	.095		
H6_ระบบที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.073	3	.024	.384	.765
	ภายในกลุ่ม	16.598	262	.063		
H7_ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.311	3	.104	1.644	.180
	ภายในกลุ่ม	16.550	262	.063		
H8_ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.505	3	.168	.745	.526
	ภายในกลุ่ม	59.114	262	.226		
H_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.068	3	.023	1.232	.298
	ภายในกลุ่ม	4.789	262	.018		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

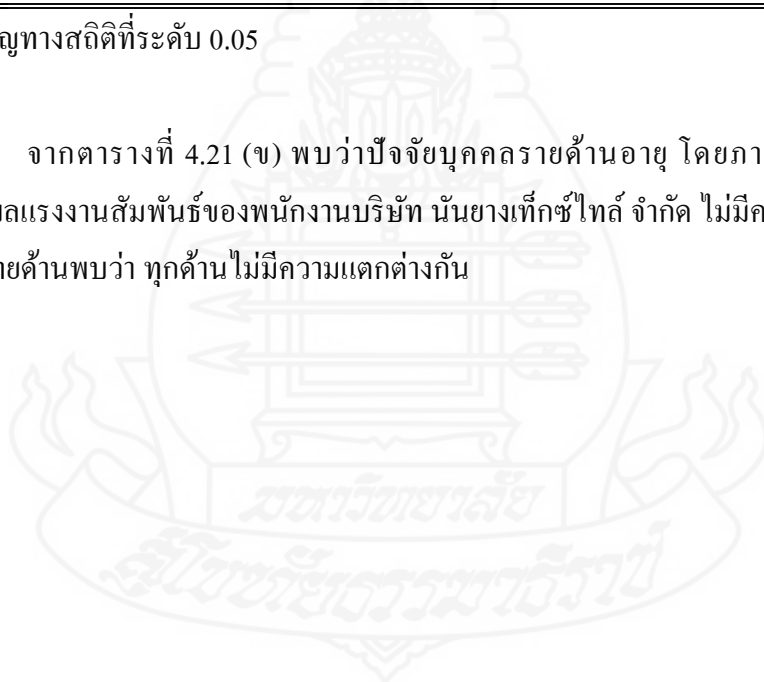
จากตารางที่ 4.20 (ก) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้านอายุ โดยภาพรวมทั้งหมดของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุกับประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์
ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

อายุ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Q1_ความตั้งใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	.362	3	.121	.984	.401
	ภายในกลุ่ม	32.143	262	.123		
Q2_การขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	.096	3	.032	.208	.891
	ภายในกลุ่ม	40.503	262	.155		
Q3_ทัศนคติเชิงลบ	ระหว่างกลุ่ม	.784	3	.261	1.776	.152
	ภายในกลุ่ม	38.576	262	.147		
Q3_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.292	3	.097	1.330	.265
	ภายในกลุ่ม	19.147	262	.073		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 (ข) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้านอายุ โดยภาพรวมทั้งหมดของ
ประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อ
พิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.22 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ระดับการศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
H1_ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.696	5	.139	1.518	.184
	ภายในกลุ่ม	24.012	262	.092		
H2_สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.465	5	.093	1.164	.327
	ภายในกลุ่ม	20.940	262	.080		
H3_พัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.217	5	.043	.691	.630
	ภายในกลุ่ม	16.467	262	.063		
H4_ส่งเสริมความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.219	5	.044	.280	.924
	ภายในกลุ่ม	40.957	262	.156		
H5_สร้างความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.573	5	.115	1.217	.301
	ภายในกลุ่ม	24.646	262	.094		
H6_ระบบที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.270	5	.054	.847	.518
	ภายในกลุ่ม	16.721	262	.064		
H7_ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.548	5	.110	1.755	.122
	ภายในกลุ่ม	16.361	262	.062		
H8_ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.362	5	.272	1.225	.298
	ภายในกลุ่ม	58.277	262	.222		
H_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.127	5	.025	1.405	.223
	ภายในกลุ่ม	4.754	262	.018		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 (ก) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้าน ระดับการศึกษา โดยภาพรวมทั้งหมด
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านระดับการศึกษากับประสิทธิผลแรงงาน
สัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ระดับการศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Q1_ความตั้งใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	.317	5	.063	.515	.765
	ภายในกลุ่ม	32.205	262	.123		
Q2_การขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	.399	5	.080	.515	.765
	ภายในกลุ่ม	40.569	262	.155		
Q3_ทัศนคติเชิงลบ	ระหว่างกลุ่ม	.723	5	.145	.978	.431
	ภายในกลุ่ม	38.755	262	.148		
Q_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.305	5	.061	.834	.526
	ภายในกลุ่ม	19.151	262	.073		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 (ข) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้าน ระดับการศึกษา โดยภาพรวมทั้งหมดของประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า Q1_ความตั้งใจลาออก , Q2_การขาดงานและ Q3_ทัศนคติเชิงลบ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้าน สถานภาพสมรส กับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

สถานภาพสมรส	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
H1_ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.431	3	.144	1.561	.199
	ภายในกลุ่ม	24.277	264	.092		
H2_สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.745	3	.248	3.173	.025*
	ภายในกลุ่ม	20.660	264	.078		
H3_พัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.120	3	.040	.638	.591
	ภายในกลุ่ม	16.565	264	.063		
H4_ส่งเสริมความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.421	3	.474	3.145	.026*
	ภายในกลุ่ม	39.756	264	.151		
H5_สร้างความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.141	3	.047	.495	.686
	ภายในกลุ่ม	25.077	264	.095		
H6_ระบบที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.126	3	.042	.656	.580
	ภายในกลุ่ม	16.866	264	.064		
H7_ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.244	3	.081	1.291	.278
	ภายในกลุ่ม	16.664	264	.063		
H8_ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.293	3	.098	.435	.728
	ภายในกลุ่ม	59.346	264	.225		
H_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.074	3	.025	1.348	.259
	ภายในกลุ่ม	4.808	264	.018		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 (ก) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้าน สถานภาพสมรส โดยภาพรวมทั้งหมด
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า H2_สภาพแวดล้อม และ ด้าน H4_ส่งเสริม มีความแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 (ค) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	แต่งงานและ อยู่ร่วมกัน	แต่งงาน แต่ไม่ได้อยู่ ด้วยกัน	หย่า / แยกทาง / เลิกกัน
		2.63	2.62	2.79	2.62
โสด	2.63	-	0.01	(0.16)*	0.01
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	2.62	-	-	(0.17)	0.00
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ ด้วยกัน	2.79	-	-	-	0.17
หย่า / แยกทาง / เลิกกัน	2.62	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 (ค) พิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยาง
เท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน สถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มพนักงาน
สถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกับพนักงานกลุ่มพนักงาน
สถานภาพแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 (ง) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	แต่งงานและ อยู่ร่วมกัน	แต่งงานแต่ ไม่ได้อยู่ ด้วยกัน	หย่า / แยกทาง / เลิกกัน
		2.11	2.01	1.97	1.86
โสด	2.11	-	0.10	0.14	0.25*
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	2.01	-	-	0.04	0.15
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ ด้วยกัน	1.97	-	-	-	0.11
หย่า / แยกทาง / เลิกกัน	1.86	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 (ง) พิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน สถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มพนักงาน สถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกับพนักงานกลุ่มพนักงาน สถานภาพหย่า / แยกทาง / เลิกกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานภาพสมรสกับประสิทธิผล
แรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

สถานภาพสมรส	ความแปรปรวน		df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม				
Q1_ความตั้งใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	.260	3	.087	.708	.548
	ภายในกลุ่ม	32.261	264	.122		
Q2_การขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.340	3	.447	2.976	.032*
	ภายในกลุ่ม	39.628	264	.150		
Q3_ทัศนคติเชิงลบ	ระหว่างกลุ่ม	.246	3	.082	.551	.648
	ภายในกลุ่ม	39.232	264	.149		
Q_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.371	3	.124	1.710	.165
	ภายในกลุ่ม	19.085	264	.072		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 (ข) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้านสถานภาพสมรส โดยภาพรวมทั้งหมดของประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า Q2_การขาดงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้าน Q1_ความตั้งใจลาออก และ Q3_ทัศนคติเชิงลบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 (จ) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพผลงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	หย่า / แยกทาง / เลิกกัน
	3.25	3.25	3.11	3.10	3.24
โสด	3.25	-	0.14	0.15	0.01
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	3.11	-	-	0.01	(0.13)
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	3.10	-	-	-	(0.14)
หย่า / แยกทาง / เลิกกัน	3.24	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 (จ) พิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน สถานภาพสมรส พบว่าไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานะมีบุตรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

สถานะมีบุตร	ความแปรปรวน					
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
H1_ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.152	3	.051	.544	.653
	ภายในกลุ่ม	24.556	264	.093		
H2_สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.169	3	.056	.700	.553
	ภายในกลุ่ม	21.236	264	.080		

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

สถานะมีบุตร	ความแปรปรวน					
	ระหว่างกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
H3_พัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.032	3	.011	.172	.915
	ภายในกลุ่ม	16.652	264	.063		
H4_ส่งเสริมความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.399	3	.133	.861	.462
	ภายในกลุ่ม	40.777	264	.154		
H5_สร้างความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.327	3	.109	1.156	.327
	ภายในกลุ่ม	24.892	264	.094		
H6_ระบบที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.056	3	.019	.292	.831
	ภายในกลุ่ม	16.935	264	.064		
H7_ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.350	3	.117	1.861	.137
	ภายในกลุ่ม	16.558	264	.063		
H8_ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.156	3	.052	.230	.875
	ภายในกลุ่ม	59.484	264	.225		
H_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.049	3	.016	.893	.445
	ภายในกลุ่ม	4.833	264	.018		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 (ก) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้าน สถานะมีบุตรโดยภาพรวมทั้งหมดของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานะมีบุตรกับประสิทธิผลแรงงาน
สัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

สถานะมีบุตร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Q1_ความตั้งใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	.627	3	.209	1.731	.161
	ภายในกลุ่ม	31.894	264	.121		
Q2_การขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.027	3	.342	2.262	.082
	ภายในกลุ่ม	39.941	264	.151		
Q3_ทัศนคติเชิงลบ	ระหว่างกลุ่ม	1.016	3	.339	2.325	.075
	ภายในกลุ่ม	38.462	264	.146		
Q_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.761	3	.254	3.581	.014*
	ภายในกลุ่ม	18.695	264	.071		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 (ข) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้านระดับการศึกษา โดยภาพรวมทั้งหมดของประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า Q1_ความตั้งใจลาออก , Q2_การขาดงานและ Q3_ทัศนคติเชิงลบ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ลักษณะงาน	ความ					
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
H1_ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.978	3	.326	3.628	.014*
	ภายในกลุ่ม	23.729	264	.090		
H2_สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.120	3	.040	.495	.686
	ภายในกลุ่ม	21.285	264	.081		
H3_พัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.430	3	.143	2.330	.075
	ภายในกลุ่ม	16.254	264	.062		
H4_ส่งเสริมความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.066	3	.022	.140	.936
	ภายในกลุ่ม	41.111	264	.156		
H5_สร้างความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.266	3	.089	.938	.423
	ภายในกลุ่ม	24.953	264	.095		
H6_ระบบที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.316	3	.105	1.668	.174
	ภายในกลุ่ม	16.676	264	.063		
H7_ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.125	3	.042	.658	.579
	ภายในกลุ่ม	16.783	264	.064		
H8_ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.428	3	.143	.637	.592
	ภายในกลุ่ม	59.211	264	.224		
H_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.074	3	.025	1.355	.257
	ภายในกลุ่ม	4.808	264	.018		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 (ก) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้าน ลักษณะงาน โดยภาพรวมทั้งหมดของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า H1_ผลตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 (ค) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน ลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	งานสำนักงาน/ ออฟฟิศ	งานด้าน การผลิต	งานด้าน ซ่อมบำรุง	งานด้าน บริหาร
		2.08	2.03	2.04	1.81
งานสำนักงาน/ออฟฟิศ	2.08	-	0.05	0.04	0.27*
งานด้านการผลิต	2.03	-	-	(0.01)	0.22*
งานด้านซ่อมบำรุง	2.04	-	-	-	0.23
งานด้านบริหาร	1.81	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 (ค) พิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคลรายด้าน ลักษณะงาน พบว่าพนักงาน งานด้านบริหาร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกับพนักงาน งานสำนักงาน/ออฟฟิศและพนักงาน งานด้านการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานกับประสิทธิผลแรงงาน
สัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ลักษณะงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Q1_ความตั้งใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	.388	3	.129	1.062	.366
	ภายในกลุ่ม	32.133	264	.122		
Q2_การขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	.360	3	.120	.780	.506
	ภายในกลุ่ม	40.608	264	.154		
Q3_ทัศนคติเชิงลบ	ระหว่างกลุ่ม	.496	3	.165	1.119	.342
	ภายในกลุ่ม	38.983	264	.148		
Q_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.295	3	.098	1.354	.257
	ภายในกลุ่ม	19.161	264	.073		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 (ข) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้าน ลักษณะงาน โดยภาพรวมทั้งหมด
ของประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า Q1_ความตั้งใจลาออก , Q2_การขาดงานและ Q3_ทัศนคติเชิงลบ
ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้าน ตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตำแหน่งงาน	ความแปรปรวน					
	SS	df	MS	F	Sig.	
H1_ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.215	3	.072	.773	.510
	ภายในกลุ่ม	24.492	264	.093		
H2_สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.241	3	.080	1.003	.392
	ภายในกลุ่ม	21.163	264	.080		
H3_พัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.437	3	.146	2.364	.071
	ภายในกลุ่ม	16.248	264	.062		
H4_ส่งเสริมความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.032	3	.011	.068	.977
	ภายในกลุ่ม	41.145	264	.156		
H5_สร้างความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.648	3	.216	2.321	.076
	ภายในกลุ่ม	24.570	264	.093		
H6_ระบบที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.208	3	.069	1.092	.353
	ภายในกลุ่ม	16.783	264	.064		
H7_ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.231	3	.077	1.220	.303
	ภายในกลุ่ม	16.677	264	.063		
H8_ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.194	3	.065	.287	.835
	ภายในกลุ่ม	59.445	264	.225		
H_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.074	3	.025	1.363	.255
	ภายในกลุ่ม	4.807	264	.018		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 (ก) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้านตำแหน่งงาน โดยภาพรวมทั้งหมด
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้าน ตำแหน่งงานกับประสิทธิผล
แรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตำแหน่งงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Q1_ความตั้งใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	.088	3	.029	.239	.869
	ภายในกลุ่ม	32.433	264	.123		
Q2_การขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	.630	3	.210	1.375	.251
	ภายในกลุ่ม	40.338	264	.153		
Q3_ทัศนคติเชิงลบ	ระหว่างกลุ่ม	.793	3	.264	1.803	.147
	ภายในกลุ่ม	38.685	264	.147		
Q_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.314	3	.105	1.445	.230
	ภายในกลุ่ม	19.142	264	.073		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 (ข) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้าน ตำแหน่งงานโดยภาพรวมทั้งหมด
ของประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า Q1_ความตั้งใจลาออก , Q2_การขาดงานและ Q3_ทัศนคติเชิงลบ
ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านช่องทางมาสมัครงานกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ช่องทางมาสมัครงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
H1_ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.192	3	.064	.689	.560
	ภายในกลุ่ม	24.516	264	.093		
H2_สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.093	3	.031	.385	.764
	ภายในกลุ่ม	21.311	264	.081		
H3_พัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.005	3	.002	.026	.994
	ภายในกลุ่ม	16.680	264	.063		
H4_ส่งเสริมความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.249	3	.083	.536	.658
	ภายในกลุ่ม	40.927	264	.155		
H5_สร้างความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.192	3	.064	.676	.568
	ภายในกลุ่ม	25.026	264	.095		
H6_ระบบที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.066	3	.022	.341	.796
	ภายในกลุ่ม	16.926	264	.064		
H7_ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.010	3	.003	.052	.984
	ภายในกลุ่ม	16.899	264	.064		
H8_ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.120	3	.040	.178	.911
	ภายในกลุ่ม	59.519	264	.225		
H_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.018	3	.006	.323	.809
	ภายในกลุ่ม	4.864	264	.018		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 (ก) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้านช่องทางมาสมัครงาน โดยภาพรวมทั้งหมดของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านช่องทางมาสมัครงานกับประสิทธิผล
แรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ช่องทางมาสมัครงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Q1_ความตั้งใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	.841	3	.280	2.335	.074
	ภายในกลุ่ม	31.680	264	.120		
Q2_การขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	.518	3	.173	1.127	.339
	ภายในกลุ่ม	40.450	264	.153		
Q3_ทัศนคติเชิงลบ	ระหว่างกลุ่ม	1.139	3	.380	2.613	.061
	ภายในกลุ่ม	38.340	264	.145		
Q_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.728	3	.243	3.421	.018*
	ภายในกลุ่ม	18.728	264	.071		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 (ข) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้านช่องทางมาสมัครงานโดยภาพรวมทั้งหมดของประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า Q1_ความตั้งใจลาออก , Q2_การขาดงานและ Q3_ทัศนคติเชิงลบ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้าน สภาพการจ้างงานกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

สภาพการจ้างงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
H1_ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.049	1	.049	.525	.469
	ภายในกลุ่ม	24.659	266	.093		
H2_สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.147	1	.147	1.843	.176
	ภายในกลุ่ม	21.257	266	.080		
H3_พัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.013	1	.013	.209	.648
	ภายในกลุ่ม	16.672	266	.063		
H4_ส่งเสริมความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.000	1	.000	.001	.979
	ภายในกลุ่ม	41.176	266	.155		
H5_สร้างความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.186	1	.186	1.982	.160
	ภายในกลุ่ม	25.032	266	.094		
H6_ระบบที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.145	1	.145	2.284	.132
	ภายในกลุ่ม	16.847	266	.063		
H7_ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.074	1	.074	1.164	.282
	ภายในกลุ่ม	16.835	266	.063		
H8_ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.009	1	.009	.041	.839
	ภายในกลุ่ม	59.630	266	.224		
H_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.003	1	.003	.140	.708
	ภายในกลุ่ม	4.879	266	.018		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้านสภาพการจ้างงานโดยภาพรวมทั้งหมด
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านสภาพการจ้างงานกับประสิทธิผล
แรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

สภาพการจ้างงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Q1_ความตั้งใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	.071	1	.071	.585	.445
	ภายในกลุ่ม	32.450	266	.122		
Q2_การขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	.330	1	.330	2.158	.143
	ภายในกลุ่ม	40.639	266	.153		
Q3_ทัศนคติเชิงลบ	ระหว่างกลุ่ม	.429	1	.429	2.921	.089
	ภายในกลุ่ม	39.049	266	.147		
Q_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.249	1	.249	3.445	.065
	ภายในกลุ่ม	19.207	266	.072		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 (ข) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้านสภาพการจ้างงาน โดยภาพรวมทั้งหมด
ของประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า Q1_ความตั้งใจลาออก , Q2_การขาดงานและ Q3_ทัศนคติเชิงลบ
ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุงานกับประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์
ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

อายุงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
H1_ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.079	3	.026	.284	.837
	ภายในกลุ่ม	24.628	264	.093		
H2_สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.080	3	.027	.330	.803
	ภายในกลุ่ม	21.325	264	.081		
H3_พัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.449	3	.150	2.435	.065
	ภายในกลุ่ม	16.235	264	.061		
H4_ส่งเสริมความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.352	3	.117	.760	.518
	ภายในกลุ่ม	40.824	264	.155		
H5_สร้างความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.484	3	.161	1.722	.163
	ภายในกลุ่ม	24.734	264	.094		
H6_ระบบที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.045	3	.015	.234	.872
	ภายในกลุ่ม	16.947	264	.064		
H7_ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.180	3	.060	.946	.419
	ภายในกลุ่ม	16.729	264	.063		
H8_ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.641	3	.214	.956	.414
	ภายในกลุ่ม	58.999	264	.223		
H_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.097	3	.032	1.793	.149
	ภายในกลุ่ม	4.784	264	.018		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 (ก) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้านอายุงานโดยภาพรวมทั้งหมด
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุงานกับประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์
ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

อายุงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Q1_ความตั้งใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	.262	3	.087	.716	.543
	ภายในกลุ่ม	32.259	264	.122		
Q2_การขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	.046	3	.015	.099	.960
	ภายในกลุ่ม	40.922	264	.155		
Q3_ทัศนคติเชิงลบ	ระหว่างกลุ่ม	.254	3	.085	.569	.636
	ภายในกลุ่ม	39.224	264	.149		
Q_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.099	3	.033	.451	.717
	ภายในกลุ่ม	19.357	264	.073		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 (ข) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้านอายุงานโดยภาพรวมทั้งหมดของ
ประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า Q1_ความตั้งใจลาออก , Q2_การขาดงานและ Q3_ทัศนคติเชิงลบ
ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 (ก) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้าน รายได้ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

รายได้	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
H1_ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.124	3	.041	.442	.723
	ภายในกลุ่ม	24.584	264	.093		
H2_สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.107	3	.036	.440	.724
	ภายในกลุ่ม	21.298	264	.081		
H3_พัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.075	3	.025	.400	.753
	ภายในกลุ่ม	16.609	264	.063		
H4_ส่งเสริมความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.262	3	.087	.564	.639
	ภายในกลุ่ม	40.914	264	.155		
H5_สร้างความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.136	3	.045	.477	.698
	ภายในกลุ่ม	25.082	264	.095		
H6_ระบบที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.065	3	.022	.339	.797
	ภายในกลุ่ม	16.926	264	.064		
H7_ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.083	3	.028	.436	.728
	ภายในกลุ่ม	16.825	264	.064		
H8_ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.440	3	.147	.654	.581
	ภายในกลุ่ม	59.199	264	.224		
H_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.035	3	.012	.635	.593
	ภายในกลุ่ม	4.847	264	.018		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้านรายได้ โดยภาพรวมทั้งหมดของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า รายด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 (ข) ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านรายได้กับประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์
ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

รายได้	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Q1_ความตั้งใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	.735	3	.245	2.036	.109
	ภายในกลุ่ม	31.786	264	.120		
Q2_การขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	.198	3	.066	.427	.734
	ภายในกลุ่ม	40.770	264	.154		
Q3_ทัศนคติเชิงลบ	ระหว่างกลุ่ม	1.064	3	.355	2.437	.065
	ภายในกลุ่ม	38.414	264	.146		
Q_รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.558	3	.186	2.601	.062
	ภายในกลุ่ม	18.897	264	.072		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 (ข) พบว่าปัจจัยบุคคลรายด้านรายได้ โดยภาพรวมทั้งหมด
ของประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ไม่มีความแตกต่างกัน
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า Q1_ความตั้งใจลาออก , Q2_การขาดงานและ Q3_ทัศนคติเชิงลบ
ไม่มีความแตกต่างกัน

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด**

ตารางที่ 4.44 ตารางแสดงระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ความคิดเห็นของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล (ระดับ)
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	2.58	0.604	ปานกลาง
1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) , H1	2.03	0.706	น้อย
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) , H2	2.65	0.587	ปานกลาง
3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) , H3	2.65	0.556	ปานกลาง
4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) , H4	2.03	0.757	น้อย
5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) , H5	2.69	0.595	ปานกลาง
6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) , H6	2.81	0.561	ปานกลาง
7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) , H7	2.65	0.574	ปานกลาง
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) , H8	3.10	0.496	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.44 พบว่าพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด คุณภาพชีวิต
ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับผลวัดประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงาน
บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด**

ตารางที่ 4.45 ตารางแสดงระดับค่าเฉลี่ยประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ความคิดเห็นของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล (ระดับ)
ประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์	3.00	0.833	ปานกลาง
1. ความตั้งใจลาออกของพนักงาน (Intention to quit) , Q1	3.06	0.855	ปานกลาง
2. การขาดงานของพนักงาน (Absenteeism) , Q2	3.17	0.916	ปานกลาง
3. ทศนคติเชิงลบต่อองค์กร (Organizational cynicism) , Q3	2.77	0.729	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.45 พบว่าพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีประสิทธิผล
ด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน คือความตั้งใจลาออกของพนักงาน การขาดงานของพนักงาน
และ ทศนคติเชิงลบต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ ต่างๆ ของพนักงาน
บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด**

ตามสมมติฐานต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของ
พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

การวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดความสุข 8 ประการมีความสัมพันธ์กับ
ความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง
แสดงในตารางที่ 4.46 ดังนี้

ตารางที่ 4.46 ตารางแสดงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก
ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ความคิดเห็นของพนักงาน	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8
1. ความตั้งใจลาออกของพนักงาน (Intention to quit)	0.41	0.28	0.89	0.36	0.82	0.63	1.00	0.25

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดความสุข 8 ประการ
ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ในแนวคิดความสุขด้านที่ H7 : มีภาวะ
อิสระจากงาน, H3 : การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ,H5 : สร้างความสัมพันธ์ที่
ดีภายในองค์กร และ H6: การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม มีความความสัมพันธ์กับความตั้งใจ
ลาออกของพนักงานที่สูงและในแนวคิดความสุขด้านที่ H8 : ความภาคภูมิใจในองค์กรและ H2 :

การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานที่ต่ำ และ ในแนวคิดความสุขด้านที่ H4 : การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน และ H1 : การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานที่ระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

การวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์กับการขาดงานของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.47 ดังนี้

ตารางที่ 4.47 ตารางแสดงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ความคิดเห็นของพนักงาน	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8
2. การขาดงานของพนักงาน (Absenteeism)	0.25	0.52	0.72	0.87	0.09	0.74	0.98	0.99

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์กับการขาดงานของพนักงาน ในแนวคิดความสุขด้านที่ H8 : ความภาคภูมิใจในองค์กร, H7 : การมีภาวะอิสระจากงาน , H6 : การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม, H4 : การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน, H3 : การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน และ H2 : การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับการขาดงานของพนักงานที่สูง และในแนวคิดความสุขด้านที่ H5 : การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และ H1 : การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพมีความสัมพันธ์กับการขาดงานของพนักงานที่ต่ำ

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

การวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.48 ดังนี้

ตารางที่ 4.48 ตารางแสดงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ความคิดเห็นของพนักงาน	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8
3. ทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร (Organizational cynicism)	0.00	0.00	0.91	0.09	0.46	0.77	0.11	0.35

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดความสุข 8 มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร ในแนวคิดความสุขด้านที่ H3 : การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานและ H6 : การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม มีความความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรที่สูง และ H1 : การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ, H2 : การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร หรือ ในแนวคิดความสุขด้านที่ H7 : การมีภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรที่ต่ำ และในแนวคิดความสุขด้านที่ H8 : ความภาคภูมิใจในองค์กร และ H5 : สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรที่ระดับปานกลาง

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

จากการให้ข้อแสดงความคิดเห็นนอกเหนือจากคำถามปลายปิด ซึ่งพนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มในรายละเอียดของความสุข 8 ประการ คือ 1) ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ 2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 3) พัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน 4) ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน 5) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 6) มีระบบที่ดีมีความยุติธรรม 7) มีภาวะอิสระจากงาน 8) ความภาคภูมิใจในองค์กร โดยเพิ่มเติมในส่วนต่างๆดังนี้

- 1) ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ ในส่วนวิธีการได้มาของผลตอบแทน การจูงใจ เป็นต้น เช่น
 - (1) ต้องการให้องค์กรจะต้องมีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน
 - (2) ต้องการให้องค์กรปรับเปลี่ยนสวัสดิการให้สอดคล้องกับระบบการทำงานหรือผลงานของพนักงาน
 - (3) ต้องการให้องค์กรสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงานให้เป็นรูปธรรม เรื่องผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่มีอยู่แล้ว เช่น ห้องสมุด สันทนาการต่างๆ
 - (4) ต้องการให้องค์กรเพิ่มเติมสวัสดิการนอกเหนือจากที่มีอยู่แล้ว
- 2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
 - (1) ต้องการให้องค์กรจัดให้มีสุขอนามัยที่รัดกุมกว่านี้ เรื่องฝุ่นฝ้ายในกระบวนการผลิต
 - (2) ต้องการให้องค์กรจัดให้มีพื้นที่สำหรับสูบบุหรี่เฉพาะที่
 - (3) ต้องการให้องค์กรจัดให้เพิ่มเติมที่กั้นน้ำดื่มและการดูแลรักษาความสะอาดสุขอนามัย
- 3) พัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน
 - (1) ต้องการให้องค์กรใช้จุดแข็งขององค์กรมาขับเคลื่อนหรือมาเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น
- 4) ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน
 - (1) ต้องการให้องค์กรมีการผลักดันพนักงานที่มีความสามารถให้ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน เป็นต้น
 - (2) ต้องการให้องค์กรสร้างระบบการพิจารณาผลงานตามความสามารถและศักยภาพของพนักงานจากการทำงานของพนักงานโดยตรงไปตรงมา

5) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

(1) ต้องการให้องค์กรและผู้บริหารควรรีไ้ใจเรื่องสุขภาพและสภาพจิตใจของพนักงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความรักและภักดีต่อองค์กร

6) มีระบบที่ดีมีความยุติธรรม

(1) ต้องการให้องค์กรมีระบบการตรวจสอบการทำงานภายในองค์กรอย่างเป็นธรรมอย่างตรงไปตรงมา

7) มีภาวะอิสระจากงาน

(1) ต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี ซึ่งจะส่งผลดีทั้งทางตรงและทางอ้อมกับองค์กร

8) ความภาคภูมิใจในองค์กร

(1) ต้องการให้องค์กรการปลูกฝังบุคลากรให้ปฏิบัติงาน อย่างมีระบบมีขั้นตอนวิธีการ การแก้ปัญหาในงานในรูปแบบใหม่ๆ นอกกรอบ ส่งเสริมการเรียนรู้และเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ แล้วนำมาปรับใช้ให้การทำงานสามารถพัฒนางานในด้านต่าง ๆ เพื่อลดต้นทุนการผลิตได้ และมีผลตอบแทนกลับคืนมาสู่พนักงานไม่มากนักน้อย

ซึ่งข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้มาทางผู้วิจัยจะได้นำมาสังเคราะห์และนำเสนอผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้บริหารต่อไปให้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไปเพื่อให้คุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ดีขึ้นต่อไป และให้ผลต่อการประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน การขาดงานของพนักงาน และทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ดียิ่งขึ้นต่อไป สร้างความมั่นคงและมั่งคั่ง สามารถสร้างความได้เปรียบทางแข่งขันได้ให้กับบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ต่อไป

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ผู้ศึกษาจะนำเสนอสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

1.1.3 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

สมมุติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

สมมุติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

สมมุติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากร

พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีพนักงานทั้งหมด 652 คน แบ่งตามสาขาเป็นพุทธรณทลสาย 5 จำนวน 369 คนและสาขาจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 283 คน

1.2.2 เครื่องมือการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาใช้และปรับจากแบบวัดมาตรฐาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้คำถามปลายปิด (Close ended questions) แบบเลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน อายุงาน และลักษณะงาน ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้คำถามปลายปิด (Close ended questions) แบบเลือกตอบ ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับวัดประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน การขาดงานของพนักงาน และทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร โดยเป็นคำถามปลายปิด (Close ended questions) แบบเลือกตอบ ส่วนที่ 4 คำถามสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้เป็นคำถามปลายเปิด

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามจำนวน 268 ฉบับไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด สาขาพุทธมณฑลสาย 5 และ สาขา จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวม ประมาณ 1 เดือน

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยแบ่งวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product- moment correlation) และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way anova)

1.3 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด สรุปได้ดังนี้

1.3.1 สรุปการวิจัยตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

จากพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 268 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีเชื้อชาติไทยมีภูมิลำเนาอาศัยอยู่นอกพื้นที่บริษัทตั้งอยู่ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 31-45 ปีจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีมากที่สุด พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับ ม.ปลาย - ปวช.จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพ แต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และมีบุตรจำนวน 1 คน มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีมากที่สุด พนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะงาน เป็นกลุ่มงานด้านการผลิต มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีมากที่สุด พนักงานส่วนใหญ่ตำแหน่งงานในองค์กร เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 พนักงานเข้ามาสมัครงานกับบริษัทผ่านช่องทางแนะนำโดย เพื่อน/ญาติพี่น้อง/คนรู้จักในบริษัท มีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพการจ้างงาน เป็นพนักงานรายวัน มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานหรือระยะเวลาที่พนักงานทำงานในองค์กรตั้งแต่ 6 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 – 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด

1.3.2 สรุปผลการวิจัยตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน คือ 1) การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ 2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 3) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน 4) . การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 6) การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม 7) การมีภาวะอิสระจากงาน และ 8) ความภาคภูมิใจในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.3 สรุปผลการวิจัยตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่าพนักงานมีประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน คือความตั้งใจลาออกของพนักงาน การขาดงานของพนักงาน และ ทศนคติเชิงลบต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**1.3.4 สรุปผลการวิจัยตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ ต่างๆของพนักงาน
บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ตามสมมติฐานต่อไปนี้**

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ
ลาออกของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด สรุปว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิด
ความสุข 8 ประการ ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ในแนวคิดความสุข
ด้านที่ H7 : มีภาวะอิสระจากงาน, H3 : การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน, H5 :
สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และ H6 : การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม มีความ
ความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานที่สูงและในแนวคิดความสุขด้านที่ H8 : ความ
ภาคภูมิใจในองค์กรและ H2 : การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ
ความตั้งใจลาออกของพนักงานที่ต่ำ และ ในแนวคิดความสุขด้านที่ H4 : การส่งเสริมให้พนักงานมี
ความก้าวหน้าในงาน และ H1 : การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพมีความ
ความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานที่ระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงานของ
พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด สรุปว่าพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิด
ความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์กับการขาดงานของพนักงาน ในแนวคิดความสุขด้านที่ H8 :
ความภาคภูมิใจในองค์กร, H7 : การมีภาวะอิสระจากงาน ,H6 : การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม,
H4 : การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน, H3 : การพัฒนาศักยภาพและความสามารถ
ของพนักงาน และ H2 : การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับการขาด
งานของพนักงานที่สูง และในแนวคิดความสุขด้านที่ H5 : การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายใน
องค์กร และ H1 : การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพมีความสัมพันธ์กับ
การขาดงานของพนักงานที่ต่ำ

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบ
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด สรุปว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จากแนวคิดความสุข 8 มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร ในแนวคิดความสุขด้านที่ H3 :
การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานและH6 : การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม มีความ
ความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรที่สูง และ H1 : การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและ
เพียงพอต่อการครองชีพ, H2 : การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร หรือ ในแนวคิดความสุขด้านที่ H7 : การมีภาวะอิสระจากงาน
มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรที่ต่ำ และ ในแนวคิดความสุขด้านที่ H8 :

ความภาคภูมิใจในองค์กร และ H5 : สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรที่ระดับปานกลาง

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ มีประเด็นที่สำคัญดังนี้

ประเด็นที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ซึ่งจากงานวิจัยในต่างประเทศ อาทิเช่น (Ahmad, 2011) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์ในวิทยาลัยทางการแพทย์และโรงพยาบาลของรัฐ ประเทศปากีสถาน จำนวน 231 คน ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าความไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ขาดความยุติธรรมในองค์กร รูปแบบการจัดการที่มีอำนาจเด็ดขาดค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ ความไม่พึงพอใจในสภาพของการทำงาน และทัศนคติโดยตรงที่มีต่อนายจ้างหรือหัวหน้างาน มีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์ (Kumar, 2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารประเภทที่สามารถเตรียมอย่างสะดวกรวดเร็ว หรือ Fast food จำนวน 278 คน ในประเด็นความเหมาะสมของพนักงานต่อวัฒนธรรมองค์กร และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บ่งชี้ว่าวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความเหมาะสมของพนักงานกับองค์กร มีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ผลการศึกษาการรับรู้ความผูกพันต่อองค์กร และผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบริหารจนถึงระดับล่างของโรงแรม G hotel, Gurney hotel และ Evergreen laurel hotel บ่งชี้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน งานวิจัยของ (อัศครัตน์ พูลกระจ่าง, 2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท ไทยเม็ททอล จำกัด จำนวน 65 คน พบว่าปัจจัยด้านการเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานมากที่สุด ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ผลการศึกษายังไม่มีความชัดเจนว่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานหรือไม่ อาจพบว่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในบางงานวิจัยเท่านั้น เช่น ปัจจัย

ด้านระบบบริหารงานในองค์กร หรือ ปัจจัยด้านการมีโอกาสดำเนินงานและความมั่นคงในการทำงาน

ประเด็นที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับขาดงานของพนักงาน (Anderson and Geldenhuys, 2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานของพนักงานและการให้การสนับสนุนด้านการดูแลบุตรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานด้านการบริการจำนวน 216 คน ในประเทศแอฟริกาใต้ ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าการขาดงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการให้การสนับสนุนด้านการดูแลบุตรของพนักงาน และพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ สถานภาพสมรสและอายุ มีผลทำให้การขาดงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Possenriede, 2011) ศึกษาผลกระทบของการจัดการเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น กับการขาดงานของพนักงานกรณีศึกษาในประเทศเนเธอร์แลนด์ จากข้อมูลทศวรรษในปี 2004 ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จำนวน 20,000 คน ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าการจัดการเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น และการอนุญาตให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้นั้น สามารถลดการขาดงานของพนักงานเนื่องจากการเจ็บป่วยได้ แต่ให้ผลดีในระยะสั้นเท่านั้น

ประเด็นที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร และในแนวคิดความสุขด้านที่ H3 : การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรมากที่สุดและในแนวคิดความสุขด้าน H1 : การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ และ H2 : การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรซึ่งงานวิจัยในต่างประเทศส่วนใหญ่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรกับพฤติกรรมทั้งเชิงบวกและเชิงลบของพนักงานในองค์กร อาทิเช่น (Ozler และ Atalay, 2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ จำนวน 175 คน ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพบว่าทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรด้านความคิดและอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Shahzad และ Mahmood, 2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร และ พฤติกรรมที่ผิดปกติในสถานที่ทำงาน เช่น การขาดงานของพนักงาน การกล่าวโทษเพื่อนร่วมงาน การทำงานล่าช้าฝ่าฝืนกฎขององค์กร และปกปิดข้อมูลอันจำเป็นและประโยชน์ต่อองค์กรของกลุ่ม พนักงานธนาคารในตำแหน่งที่แตกต่างกัน ของเขตเมืองอิสลามาบัด และราวัลปินดี ประเทศ ปากีสถาน ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร

มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมที่ ผิดปกติในสถานที่ทำงาน (Apaydin, 2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการถูกข่มขู่หรือกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน และทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรในกลุ่มคณะทำงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐต่าง ๆ ในประเทศตุรกี จำนวน 320 คน ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าการถูกข่มขู่หรือกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน (การนิทาว่าร้าย ความลำเอียง การกลั่นแกล้งให้ออกจากมหาวิทยาลัยและการเกิดความบาดหมาง) มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร งานวิจัยในประเทศไทยโดยส่วนใหญ่ศึกษาทัศนคติเชิงลบเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความเหนื่อยล้าในการทำงาน อาทิเช่น (วิไล เสรีสิทธิพิทักษ์, 2550) ศึกษาความหมาย แบบทดสอบ และแนวทางป้องกันแก้ไขภาวะหมดไฟจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ศึกษาทัศนคติเชิงลบในลักษณะอาการที่เกิดการตีตัวออกห่าง ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟประกอบด้วยช่วงอายุ เพศ สถานภาพสมรส บุคลิกภาพ วิชาชีพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้การป้องกันและแก้ไขภาวะหมดไฟมีทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ได้แก่ การให้ความรู้ การพัฒนาทักษะในการจัดการกับความเครียด การเปลี่ยนมุมมองเพื่อจัดชีวิตให้สมดุลระหว่างส่วนตัวและการงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางอารมณ์ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรจึงเป็นประเด็นที่มุ่งเน้นศึกษาเพื่อพิสูจน์ผลความสอดคล้องของทฤษฎีแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่บ่งชี้ว่าการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติภายในกลุ่มและองค์กรให้ดีขึ้นรวมถึงลดทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรของพนักงานลงได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการผลการค้นคว้าอิสระไปประยุกต์ใช้ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดความสุข 8 ประการ ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ในแนวคิดความสุขด้านที่ H7 : มีภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานมากที่สุด ซึ่งองค์กรควรพิจารณาปรับลักษณะการทำงานให้พนักงานได้มีความยืดหยุ่นระยะเวลาที่ใช้ การมอบหมายลักษณะงานที่เร่งด่วนและงานที่ไม่เร่งด่วน โดยกำหนดระยะเวลาเป้าหมายสำเร็จงานให้เหมาะสมตามประเภทของงาน การทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม ตลอดจนงานคงค้างที่ต้องนำกลับไปทำเพิ่มเติมที่บ้านจนรบกวนเวลาส่วนตัวในครอบครัวของพนักงานมากขึ้นไป จนทำให้ความสุขในการทำงานลดลงและเกิดปัญหาการลาออกที่สูงขึ้นและในแนวคิด

ความสุขด้านที่ H8 : ความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานน้อยที่สุดซึ่งถือว่าองค์กรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี มีผู้บริหารที่ดี มีภาพลักษณ์ของบริษัทต่อสังคมที่ดีทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคง และอยู่อย่างเป็นธรรมชาติ มีความสุขในการทำงาน จนทำให้พนักงานเกิดประสิทธิผลแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร ทำให้พนักงานส่วนใหญ่แนะนำเพื่อน ญาติพี่น้องในการเข้ามาสมัครงานกับองค์กรเป็นส่วนใหญ่และควรรักษามาตรฐานการดำเนินงานที่ดีต่อไป และพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดความสุข 8 ประการ มีความสัมพันธ์กับการขาดงานของพนักงาน ในแนวคิดความสุขด้านที่ H8 : ความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการขาดงานของพนักงานมากที่สุด ซึ่งแสดงว่าหากพนักงานมีภาคภูมิใจในองค์กรลดต่ำลงจะมีผลทำให้เกิดปัญหาการขาดงานของพนักงานได้ ซึ่งการสร้างภาคภูมิใจในองค์กรเป็นหน้าที่ของพนักงานและองค์กรที่สร้างและรักษาให้ดี และในแนวคิดความสุขด้านที่ H5 : การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการขาดงานของพนักงานน้อยที่สุด นั่นแสดงว่าองค์กรให้ความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีโอกาสขาดงานน้อย องค์กรควรรักษาความสัมพันธ์ที่ดีคงอยู่ในองค์กรต่อไป และ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดความสุข 8 มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร ในแนวคิดความสุขด้านที่ H3 : การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรมากที่สุด นั่นแสดงว่าพนักงานรับรู้ได้ว่าการดำเนินการการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานขององค์กรยังไม่เป็นรูปธรรมและยุติธรรม จนทำให้พนักงานรู้สึกว่าขาดการดูแลพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และในแนวคิดความสุขด้านที่ H1 : การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ และ H2 : การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร ซึ่งแสดงถึงองค์กรจ่ายผลตอบแทนได้อย่างถูกต้องตามกฎเกณฑ์ของกฎหมายและพนักงานพึงพอใจและเพียงพอต่อการครองชีพ และ องค์กรยังให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยที่ดีกับพนักงานจึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกทัศนคติเชิงบวกกับองค์กร จึงควรรักษามาตรฐานการดำเนินงานที่ดีต่อไป

3.2 การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางนั้นแสดงว่าพนักงานส่วนใหญ่ยังมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตและประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานในระดับหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้ควรมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและปรับปรุงประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้นไป

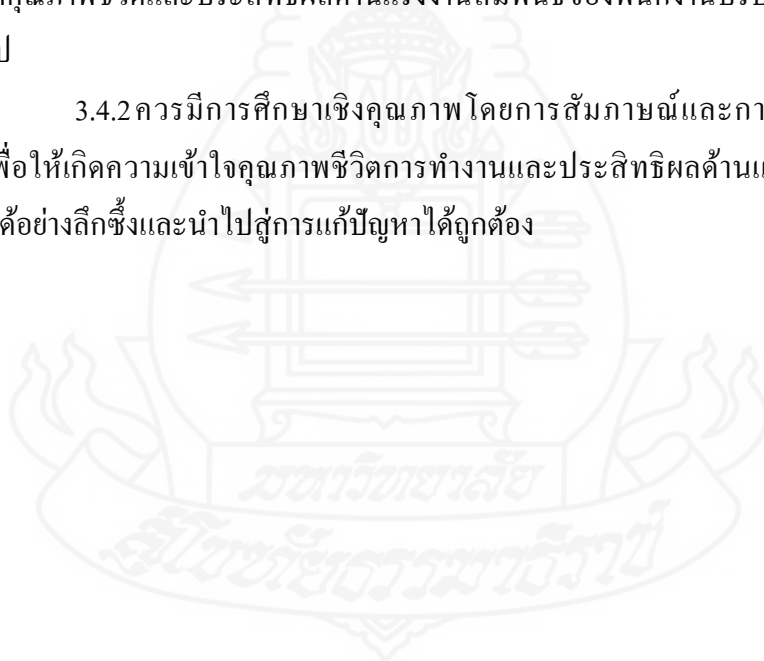
3.3 ข้อจำกัดในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ไม่ได้เก็บข้อมูลเรื่องประเภทการขาดงานของพนักงานทำให้ไม่สามารถทราบสาเหตุที่แท้จริงของการขาดงานของพนักงาน ซึ่งอาจจะไม่ได้มีผลจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ครั้งนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอข้อเสนอแนะความคิดเห็นดังต่อไปนี้

3.4.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานของบริษัทที่เป็นประเภทเดียวกันในอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรต้นแบบเพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นของพนักงาน อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัดต่อไป

3.4.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงาน ได้อย่างลึกซึ้งและนำไปสู่การแก้ปัญหาได้ถูกต้อง





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์
ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

คำชี้แจง

1. ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลในทางลบต่อท่าน และหน่วยงานของท่าน เพราะข้อมูลที่ได้นำไปประมวลและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น โดยคำตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ เพื่อการประมวลผลในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
2. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านในการตอบคำถามทุกข้อ ในการตอบคำถามนี้ไม่มีถูกหรือผิด โดยขอให้ท่านตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่านจริง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ผลการวิจัยที่ถูกต้อง
3. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยชุดคำถาม 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

เกณฑ์ระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถามของพนักงาน ในส่วนที่ 2 และ 3 มีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เป็นจริงมากที่สุด	5	1
เป็นจริงมาก	4	2
เป็นจริงปานกลาง	3	3
เป็นจริงน้อย	2	4
เป็นจริงน้อยที่สุด	1	5

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษา

นายพิชัย สุวรรณทอง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาอ่านและตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย \checkmark ในช่อง [] ตามความเป็นจริง โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

1. ภูมิลำเนาหรือเชื้อชาติ

- [] 1. นครปฐม/สมุทรสาคร/กทม. - ไทย [] 2. เพชรบุรี - ไทย
[] 3. นอกพื้นที่บริษัทตั้งอยู่ - ไทย [] 4. พม่า/ต่างด้าว

2. เพศ

- [] 1. ชาย [] 2. หญิง

3. อายุ

- [] 1. กลุ่มอายุ 18-30 ปี [] 2. กลุ่มอายุ 31-45 ปี
[] 3. กลุ่มอายุ 46-55 ปี [] 4. กลุ่มอายุ 56 ปี ขึ้นไป

4. ท่านจบการศึกษาสูงสุด ในระดับใด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

- [] 1. ประถมศึกษา - ม.ต้น [] 2. ม.ปลาย - ปวช.
[] 3. ปวส. [] 4. ปริญญาตรี
[] 5. สูงกว่าปริญญาตรี [] 6. ไม่ได้รับการศึกษา

5. สถานภาพสมรส

- [] 1. โสด [] 2. แต่งงานและอยู่ร่วมกัน
[] 3. แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน [] 4. หย่า / แยกทาง / เลิกกัน

6. ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม / ลูกติด / ลูกเลี้ยง)

- [] 1. ไม่มี [] 2. มี จำนวน 1 คน
[] 3. มี จำนวน 2 คน [] 4. มี จำนวนตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป

7. ลักษณะงานของท่าน เป็นงานในลักษณะใด

- [] 1. งานสำนักงาน/ออฟฟิศ [] 2. งานด้านการผลิต
[] 3. งานด้านซ่อมบำรุง [] 4. งานด้านบริหาร

8. ตำแหน่งงานของท่านในองค์กรคืออะไร

- [] 1. พนักงานปฏิบัติการ [] 2. ช่างเทคนิคหรือพนักงานสำนักงาน
[] 3. โฟว์แมน/ซูเปอร์ไวร์/เวิร์กเกอร์ [] 4. ผู้จัดการแผนกถึงผู้จัดการฝ่าย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวเท่านั้น

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation)						
1.1	ท่านได้รับค่าตอบแทน เงินเดือนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงาน ความรู้ ความสามารถและ ความรับผิดชอบอย่างไร					
1.2	ท่านได้เงินค่าล่วงเวลา ที่จากการปฏิบัติงานเป็นไป อย่างยุติธรรมอย่างไร					
1.3	สวัสดิการอื่นๆ ที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับผลงาน ความสามารถและความ รับผิดชอบของท่านอย่างไร					
1.4	ท่านได้รับการพิจารณาปรับ เพิ่มเงินเดือนแต่ละปีที่ผ่านมา หรือ โบนัสตามผลงาน ความสามารถของท่านอย่างไร					
1.5	โดยรวมรายได้ที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสมกับรายจ่าย ของท่านในปัจจุบันอย่างไร					

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)						
2.1	อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลเช่นผ้าปิดปาก-จมูก เอี๊ยปส์ มีคุณภาพและเพียงพอ ต่อการใช้งานอย่างไร					
2.2	สถานที่ที่ทำงานของท่าน มีแสงสว่างเพียงพอและอากาศ ถ่ายเทได้สะดวก อย่างไร					
2.3	สถานที่ที่ทำงานของท่าน มีการจัดวางสิ่งของอย่าง มีระเบียบ ปลอดภัยอย่างไร					
2.4	สถานที่ที่ท่านทำงาน มีโรงอาหารและห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ อย่างไร					
2.5	องค์กรของท่านมีมาตรการ รักษาความปลอดภัยอย่างไร					
3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development)						
3.1	งานที่ท่านทำช่วยให้ท่านได้เกิด การเรียนรู้ พัฒนาทักษะ ศักยภาพ อย่างไร					
3.2	ท่านมีโอกาสดำเนินการ ฝึกอบรมเพิ่มเติมอย่างไร					
3.3	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ มีการศึกษาอย่างไร					

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
3.4	ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลาอย่างไร					
3.5	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ อย่างไร					
4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development)						
4.1	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น อย่างไร					
4.2	องค์กรมีความสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า อย่างไร					
4.3	ท่านได้รับขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน อย่างไร					
4.4	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อย่างไร					
4.5	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ อย่างไร					
5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration)						
5.1	ท่านสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ อย่างไร					
5.2	ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบตัดสินใจในงานต่างๆ อย่างไร					

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
5.3	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ อย่างไร					
5.4	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากท่าน อย่างไร					
5.5	ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ อย่างไร					
6.การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism)						
6.1	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น อย่างไร					
6.2	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรด้วยความเต็มใจ อย่างไร					
6.3	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม อย่างไร					
6.4	การได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน อย่างไร					
6.5	หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษอย่างยุติธรรม อย่างไร					
7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space)						
7.1	ระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสม อย่างไร					
7.2	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนไม่บ่อย อย่างไร					

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
7.3	หากท่านต้องทำงานล่วงเวลา บุคคลในครอบครัวให้การ สนับสนุนอย่างเต็มที่ อย่างไร					
7.4	นานๆ ครั้งที่ท่านต้องนำงานไป ทำต่อที่บ้าน อย่างไร					
7.5	ท่านสามารถลางานไปพักผ่อนได้ อย่างอิสระ อย่างไร					
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride)						
8.1	ท่านเต็มใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านทำงานที่องค์กรนี้ อย่างไร					
8.2	ท่านภูมิใจเมื่อทราบว่าองค์กร ได้รับการยกย่องจากสังคม ภายนอก อย่างไร					
8.3	ท่านภูมิใจในที่ได้ทำงานร่วมกับ องค์กร อย่างไร					
8.4	ทุกครั้งที่มีคนถามเกี่ยวกับองค์กร ท่านจะพูดในสิ่งดี อย่างไร					
8.5	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผู้บริหารเอา ใจใส่ท่าน อย่างไร					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวเท่านั้น

ลำดับที่	1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน (Intention to quit)	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
1	ท่านมีความเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกไปมีสาเหตุโดยรวมมาจากปัญหาภาพรวมขององค์กร					
2	ท่านมีความเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกไปมีสาเหตุโดยรวมมาจากปัญหาส่วนตัวของพนักงาน					
3	ท่านมีความเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกไปมีสาเหตุโดยรวมมาจากปัญหาของผู้บังคับบัญชาหรือสายงานบังคับบัญชา					
4	ท่านมีความเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกไปมีสาเหตุโดยรวมมาจากปัญหาหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ					
5	ท่านมีความเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกไปมีสาเหตุโดยรวมมาจากปัญหาของเพื่อนร่วมงาน					

ลำดับที่	1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน (Intention to quit)	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
6	ท่านมีความเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกไปมีสาเหตุโดยรวมมาจากปัญหาของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน					
	2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำให้เกิดการขาดงานของพนักงาน (Absenteeism)					
1	ท่านมีความเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ขาดงานมาเหตุมาจากความเหนื่อยล้าจากการทำงาน					
2	ท่านมีความเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ขาดงานมาเหตุมาจากการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน					
3	ท่านมีความเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ขาดงานมาเหตุมาจากพนักงานขาดความรับผิดชอบส่วนบุคคล					
4	ท่านมีความเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ขาดงานมาเหตุมาจากการจ่ายผลตอบแทนหรือการขาดแรงจูงใจ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน					
5	ท่านมีความเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ขาดงานมาเหตุมาจากไม่มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					

ลำดับที่	2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำให้เกิด การขาดงานของพนักงาน (Absenteeism)	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
6	ท่านมีความเห็นว่าพนักงาน ส่วนใหญ่ขาดงานมาเหตุมา จากพนักงานไม่มีโอกาส ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ กับงานที่ทำ					
7	ท่านมีความเห็นว่าพนักงานส่วน ใหญ่ขาดงานมาเหตุมาจากความ ไม่พึงพอใจในด้านนโยบายและ การบริหารงานขององค์กร					
	3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงลบ ของพนักงานต่อองค์กร (Organizational cynicism)					
1	ท่านมักเล่าถึงงานที่ยืดเยื้อ ในองค์กรให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอ					
2	ท่านยินดีรับภาระงานทุกอย่างที่ ได้รับมอบหมายจากองค์กร					
3	ท่านพบว่าค่านิยมของท่าน สอดคล้องกับองค์กรแห่งนี้					
4	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่น ว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้					
5	องค์กรแห่งนี้ส่งเสริมให้ท่าน เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน					
6	ท่านรู้สึกว่างค์การนี้เป็นองค์กร ที่ดีที่สุดเท่าที่ท่านเคยทำงานมา					
7	ท่านหวังใจและคอยระวังไม่ให้ องค์กรเสื่อมเสีย					

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2545). หลักสถิติ. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร จวงตระกูล.(2552). การสร้างค่านิยมองค์กร. เอกสารประกอบการสัมมนากรมสรรพากร. ปีที่พิมพ์ 2552 : 1-8.
- ชัยยุทธ กลับบัว และพรรณระพี สุทธิวรรณ.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม การมองโลกในแง่ดีกับความเหนื่อยหน่ายของพนักงานในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ชนิดดา ยั่งสี.(2549). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- นุชนาถ วิจิต.(2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสาร ประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ฯ. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- ปวีณ์นุช งามวงศ์.(2548). ความเหนื่อยหน่ายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. (วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- ผจญ เฉลิมสาร.(2540). คุณภาพชีวิตในการทำงาน. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/47921687/chapter2.pdf
- กัณทิลา บุญปั้น.(2554). การศึกษาปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การรับรู้ภาระงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกภายใต้บทบาทสื่อความผูกพันต่องานของข้าราชการระดับ 1-6 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- มานพ ชูนิล.(2553). พฤติกรรมการดื่มสุรากับการขาดงานและการมาทำงานสายของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- วรรณภา วิจิตรจรรยา.(2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- วิชัย โสสุวรรณจินดา .(2554). แนวคิดแรงงานสัมพันธ์กับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์.
[ออนไลน์]. ได้จาก : http://run.kbu.ac.th/e-news_bulletin/5-8_43.pdf
- พิฑูร อมรวิวัฒน์ .(2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพ
ด้านแรงงาน สัมพันธ์ของภาคอุตสาหกรรมและบริการ จังหวัดนครราชสีมา.
(วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี,
นครราชสีมา.
- วิไล เสรีสิทธิพิทักษ์ .(2550). ภาวะหมดไฟ ความหมาย แบบทดสอบ และแนวทางป้องกันแก้ไข.
[ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.galyainstitute.com/sks/?q=dmhsearch/373/download>
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต .(2555). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. [ออนไลน์]. ได้จาก :
<http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/pdf/EBOOKqwh.pdf>
- สถาบันวิจัยประชากรศาสตร์และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล .(2554). Happinometer : ความสุข
วัดเองได้. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.happinometer.com>
- สังคีต พิริยะรังสรรค์ .(2540). การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ ฯ
: พี. เพรส.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ .(2553). เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง.
[ออนไลน์]. ได้จาก:http://www.happy8workplace.com/download_pdf/Happinometer .pdf
- สิริลักษณ์ โตใหญ่ .(2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรและอัตราการ
ขาดงาน ของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด. [ออนไลน์].
ได้จาก : <http://www.gits.kmutnb.ac.th/ethesis/data/4880380086.pdf>
- สุดารัตน์ หนูหอม .(2544). อิทธิพลของเชาวน์อารมณ์ที่มีผลต่อความเครียดและพฤติกรรมการ
เผชิญความเครียดของพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลศิริราช.
(วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
กรุงเทพมหานคร.
- สุมินทร เป้าธรรม .(2554). การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจ
ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ
ของบุคลากรในสังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
4(1) : 37-55.

- อมรรัตน์ สว่างอารมณ์ .(2549). *ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง*. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ นครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- อนันท์ งามสะอาด .(2551). ความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล. [ออนไลน์].
ได้จาก : <http://www.sisat.ac.th/main/images/document/pa27-04-54.doc>
- อัศวรัตน์ พูลกระจ่าง .(2552). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออกของพนักงาน บริษัท ไทยเม็ททอล จำกัด. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.arts.kmutnb.ac.th/mainpage/images/...Jul.../@Chapter-04.pdf>
- Almalki, M. (2012). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Service Research* 12 : 314.
- Ahmad, T. (2011). Factors Affecting Turn-Over Intentions of Doctors in Public Sector Medical Colleges and Hospitals. *Interdisciplinary Journal of Research in Business* 1(10) : 57-66.
- Anderson, B. & Geldenhuys, D.J. (2011). The relationship between absenteeism and employer-sponsored. *Southern African Business Review* 15(3) : 21-45.
- Apaydin, C. (2012). Relationship between workplace bullying and organizational cynicism in Turkish public universities. *African Journal of Business Management* 6(34) : 9649-9657.
- Cette, G. (2012). Labour relations quality and productivity : An empirical analysis on French firms. [On-line]. Available : <http://hal-paris1.archives-ouvertes.fr/docs/00/72/12/96/PDF/12052.pdf>
- Dean, J.W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review* 23(2) : 341-352.
- Hammer, T.H., & Landua, J. (1981). Methodological issues in the use of absence data. *Journal of Applied Psychology* 66 : 574-581.
- Hartikainen, A. (2010). Is Finland Different? Quality of Work Among Finnish and European Employees. *Research on Finnish Society* 3(2010) : 29-41.
- Jewell, L.N. and Siegall, M., *Contemporary industrial/organizational psychology*. London : West Pub. Co., 1990.

- Kumar, R. (2012). Perceived organizational commitment and its impact to the turnover intention : A correlation analysis. *Journal of Global Business and Economics* 4(1) : 40-49.
- Mathis, R. & Jackson, J. (1994). *Human resource management* (7th ed.). New York : West.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M., *Employee-organization linkages : The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York : Academic Press, 1982.
- Mueller, H.M. and Philippon, T. (2011). Family Firms and Labor Relations. *American Economic Journal : Macroeconomics* 3(April 2011) : 218-245.
- Nicholson, N., Brown, C.A., & Chadwick-Jones, J.K., *Social Psychology of Absenteeism*. New York : Praeger, 1982.
- Ozler, D.E. and Atalay, C.G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review* 1(4) : 26-38.
- Possenriede, D. (2011). Access to flexible work arrangement, working-time fit and job satisfaction. [On-line]. Available : http://www.uu.nl/SiteCollectionDocuments/REBO/REBO_USE/REBO_USE_OZZ/11-22.pdf
- Rahim, M.A., Magner, N.R., & Shapiro, D.L. (2000). Do justice perception influence style of handling conflict with supervisor? What justice perception, precisely?. *International Journal of Conflict Management* 11 : 5-26.
- Rhodes, S.R. & Steers, R.M. (1990). *Managing employee absenteeism*. Addison : Wesley Publishing Company.
- Senel, B. (2012). The cost of absenteeism and the effect of demographic characteristics and tenure on absenteeism. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 4(5) : 1142-1151.
- Shahzad, A. and Mahmood, Z. (2012). The Mediating-Moderating Model of Organizational Cynicism and Workplace Deviant Behavior : (Evidence from Banking Sector in Pakistan). *Middle-East Journal of Scientific Research* 12(5) : 580-588.
- Walton, R.E., *Criteria for Quality of Working Life*. The Quality of Working Life volume one. New York : Free Press, 1975.
- Ya-Wen Lee. (2013). Predicting Quality of Work Life on Nurses' Intention to Leave. *Journal of Nursing Scholarship* 45(1) : 10-11.

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายพิชัย สุวรรณทอง
วัน เดือน ปีเกิด	30 มีนาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมเครื่องกล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2542
สถานที่ทำงาน	บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายเทคนิค

