



การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)



โดย

นางสาวเจนตา สุนทรานนท์

นางสาวชไมพร ประเสริฐตั้งซ์

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 765443 สัมมนาการเป็นผู้ประกอบการ

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)



โดย
นางสาวเจนตา สุนทรานนท์
นางสาวชไมพร ประเสริฐสังข์

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 765443 สัมมนาการเป็นผู้ประกอบการ
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2553

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาให้
อนุมัติให้การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)” เสนอโดย นางสาวเจนตา สุนทรธา
นนท์ และนางสาวชไมพร ประเสริฐสังข์ มีคุณค่าเพียงพอจะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา
สัมมนาการเป็นผู้ประกอบการ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและ
ภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



.....
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงษ์ภิญโญ)

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์

คณะกรรมการสอบสัมมนาการเป็นผู้ประกอบการ

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ประพล เปรมทองสุข)

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์นพดล โทวิชัยกุล)

...../...../.....

12500679, 12500681 : สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ / คุณภาพชีวิตการทำงาน

เจนดา สุนทรานนท์ และ ชไมพร ประเสริฐสังข์ : การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด
(สำนักงานใหญ่) (THE STUDY OF SATISFACTION WITH THE QUALITY OF WORK LIFE
OF EMPLOYEES OF THAI SILK INDUSTRY, JIM THOMPSON, LTD (HEADQUARTERS)
อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. วิโรจน์ เกษญาติลักษณ์. 123 หน้า.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) และเพื่อ
ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน
จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 195 คน ซึ่งคำนวณได้จากสูตรของ Yamane โดยการใช้วิธีเลือกกลุ่ม
ตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ
ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ
และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงาน โดยการหาค่า T-test และ One-way ANOVA และเปรียบเทียบเป็นคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8
ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ
ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนที่ได้รับ ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจที่
มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด
(สำนักงานใหญ่) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คณะวิชาการจัดการ.....มหาวิทยาลัยศิลปากร.....ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา 1..... 2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)” สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เกษฎาต์กษณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และชี้แนะแนวทางตลอดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยแก่ข้าพเจ้าจนเสร็จสมบูรณ์ พร้อมทั้งขอขอบคุณ คุณแดนไทย ประเสริฐสังข์ และพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ให้การช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสารและการตอบแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวของข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจให้เสมอมา จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จมาได้ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และรุ่นพี่บัณฑิตมหาวิทยาลัยทุกคน รวมถึงผู้มีพระคุณที่ได้เอยนาม ที่ได้ให้ความช่วยเหลือจนการวิจัยในครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จ

ประโยชน์อันใดที่พึงมีจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่านและหากงานวิจัยฉบับนี้มีความผิดพลาดหรือบกพร่องประการใด ต้องขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของการวิจัย	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
สมมติฐานในการวิจัย	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
กรอบแนวคิด	4
นิยามศัพท์	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
ส่วนที่ 1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท	4
ส่วนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10
ส่วนที่ 3 ทฤษฎีและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	16
ส่วนที่ 4 ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	23
ส่วนที่ 5 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน	30
ส่วนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	39

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	41
ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง	45
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	58
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
สรุปผลการวิจัย	100
อภิปรายผลการวิจัย	105
ข้อเสนอแนะ	111
บรรณานุกรม	113
ภาคผนวก	115
ประวัติผู้วิจัย	123

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	41
2	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส	42
3	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ	43
4	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	43
5	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	43
6	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ	44
7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	45
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	46
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	47
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความ รู้ความสามารถของบุคคล	49
11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	50
12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ตอบแทนอื่น	51
13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว	53
14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ..	55

ตารางที่	หน้า
15	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน 56
16	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ 58
17	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานะภาพ 60
18	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามสถานะภาพ 62
19	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุ 65
20	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามช่วงอายุที่แตกต่างกัน 67
21	แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในด้าน โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โดยจำแนกตามอายุ 70
22	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ใน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยจำแนกตาม ช่วงอายุ 71
23	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาการศึกษา 72

ตารางที่	หน้า
24	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน 74
25	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับ การศึกษา 77
26	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยจำแนกตามระดับ การศึกษา 78
27	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โดย จำแนกตามระดับการศึกษา 79
28	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยจำแนก ตามระดับการศึกษา 80
29	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยจำแนกตามระดับ การศึกษา 81
30	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน โดยจำแนกตามระดับ การศึกษา 82
31	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 83
32	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด
(สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน 85

ตารางที่	หน้า
33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	88
34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	89
35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	90
36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	91
37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านประชาธิปไตยในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	92
38 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ	93
39 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับที่แตกต่างกัน	95
40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามเงินเดือนเงิน...	98

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของการวิจัย

จากสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันประกอบกับความไม่แน่นอนทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจอย่างรุนแรง โดยเฉพาะภาคเอกชนทำให้หลายบริษัทประสบปัญหาต้องปิดกิจการหรือเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการใหม่ มีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการทำงานและกลยุทธ์ในการแข่งขันด้านต่าง ๆ ในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้เกิดความแข็งแกร่งและความมั่นคง ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงทั้งลักษณะและนโยบายของการทำงาน ตั้งแต่ระบบการรับพนักงาน รวมถึงกระบวนการในการทำงานต่าง ๆ ล้วนมีความสำคัญและเป็นเสมือนหัวใจของการดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จเลยทีเดียว

ซึ่งในการพัฒนาและดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จนั้นคงปฏิเสธไม่ได้ว่าปัจจัยสำคัญยิ่งก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคคล ที่เป็นตัวขับเคลื่อนแม้ว่าในโรงงานอุตสาหกรรมจะมีการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงใด แต่ทรัพยากรบุคคลก็มีความสำคัญที่สุดในการควบคุมดูแลไปจนถึงการจัดการต่างๆ ด้วย หากพนักงานที่ทำงานไม่สามารถดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ตามความสามารถ จนกระทั่งเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาเนื่องจากการขาดความพึงพอใจในการทำงาน คุณค่าของงานเหล่านั้นก็อาจลดลงได้และส่งผลกระทบต่อทั้งบริษัทด้วย โดยเฉพาะพนักงานในโรงงานที่ถือว่าเป็นพนักงานระดับล่างที่ต้องทำงานตามหน้าที่และใช้แรงงานเป็นหลักจึงเป็นกลุ่มที่ต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน นั้นหมายความว่าต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนเหล่านี้ด้วย เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายในการทำงานไปพร้อมกัน

จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของพนักงานในบริษัทนั้น เป็นประเด็นสำคัญที่ทั้งผู้บริหารในระดับสูงไปจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการต่างต้องมีความเสมอภาคต่อกัน โดยองค์กรจะต้องเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีความสุขกับการทำงานรู้สึกจงรักภักดีต่อบริษัทและเกิดการพัฒนาความสามารถในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้น เพื่อเป็นการป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าถูกเอาเปรียบทาง

สิทธิจนลดระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานต่ำลง นั้นย่อมแสดงว่าบริษัทเองก็จะได้รับผลกระทบโดยตรง ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อผลประกอบการของบริษัทโดยตรงด้วยเช่นกัน จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันอย่างไรและความพึงพอใจเหล่านั้นมาจากปัจจัยใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทางที่ผู้ประกอบการหรือบริษัทต้องใช้ในการพัฒนาคุณภาพและความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของพนักงานเหล่านี้ให้เกิดขึ้น ทั้งนี้อาจประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายและความยุติธรรมต่อการทำงาน ทั้งสภาพการทำงานที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงานด้วย มีการส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ให้พนักงานเกิดความมั่นใจได้ว่าการทำงานจะมีความมั่นคงก้าวหน้าสู่ระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของตัวเองให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้ทรัพยากรบุคคลเป็นหลักในการผลิตสินค้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลผลิตที่ได้รับ จึงถือว่าแรงงานคนมีความสำคัญมากที่ต้องมีประสิทธิภาพสูงต่อการทำงาน และจำเป็นต้องมีความเข้าใจก่อนว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากน้อยแค่ไหนกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นอยู่ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเหล่านั้นให้ดียิ่งขึ้น ให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันทั้งองค์กรซึ่งนั่นก็หมายความว่า จะนำมาสู่ซึ่งผลประกอบการของบริษัทที่สูงขึ้นเช่นกัน

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานจะมีส่วนช่วยในการสร้างความเข้าใจต่อพนักงานมากขึ้น รวมถึงทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานส่วนใหญ่ด้วยว่าเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการเสนอแนะปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการต่อไปในอีกหลายองค์กรที่ยังต้องพึ่งพาทรัพยากรแรงงานเป็นหลัก ดังเช่นพนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) กับการให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของทุกคนเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จในการประกอบธุรกิจในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานในการวิจัย

พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีปัจจัยทางด้านบุคคลแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกัน ดังนี้

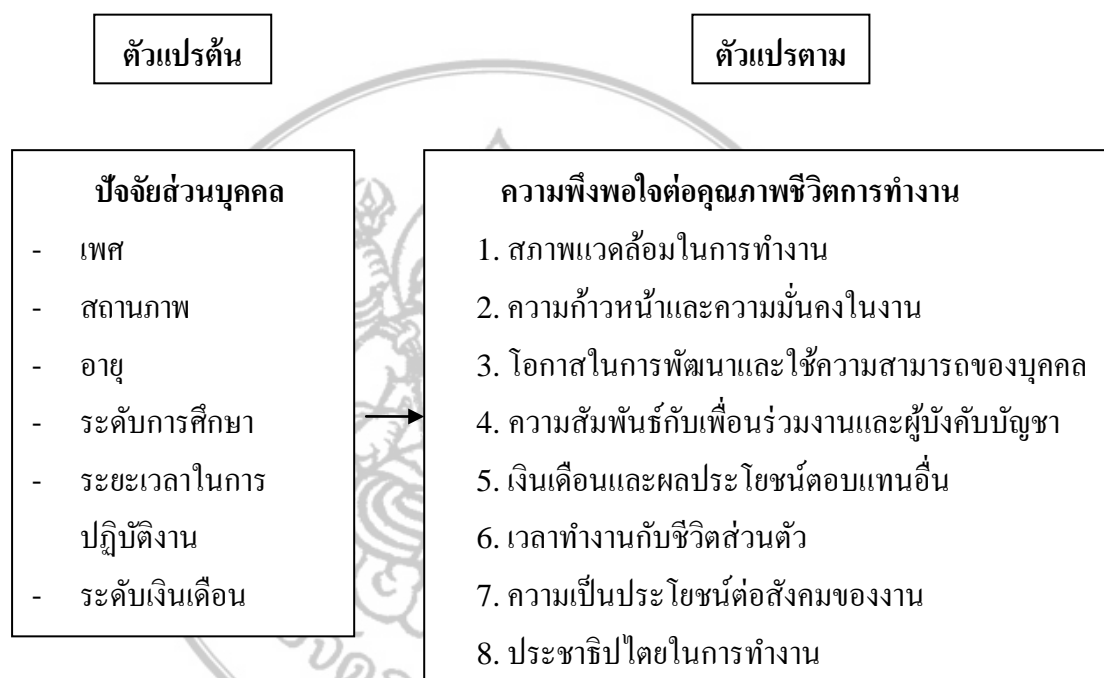
1. พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกัน
6. พนักงานที่ได้รับเงินเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูล เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยมีขอบเขตการศึกษาด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด เฉพาะที่สำนักงานใหญ่ ซึ่งได้เลือกศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 6 แผนก ในโรงงาน จำนวน 195 คน ใช้เวลาในการศึกษาและรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ถึง เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2553

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) จากการค้นคว้า ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวมและสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



นิยามศัพท์

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ดังนี้

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างจากบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ทำงานในแผนกผลิตสินค้า แผนกคลังสินค้า แผนก QC แผนก จัดส่ง แผนก Export แผนก Remnant

บริษัทเอกชน หมายถึง องค์กรธุรกิจที่จัดตั้งโดยกลุ่มของประชาชน ซึ่งรัฐบาลไม่มีส่วน ในความเป็นเจ้าของ

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติส่วนตัวของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม ผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่จะทำการศึกษา ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีที่มีต่อการทำงานเป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคลในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เมื่อเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพของงานในอนาคต นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลดำเนินไปอย่างมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดี จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของเป้าหมายการทำงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้านดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างในการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งวัดได้จากสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ รวมไปถึงบรรยากาศและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสหาความรู้ พัฒนาความสามารถเพิ่มเติมตลอดเวลา รวมไปถึงการเลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น โดยยึดหลักความสามารถเป็นเกณฑ์ มีความยุติธรรมเสมอภาคในการพิจารณาจาก ความดี ความชอบ และมีตำแหน่งงานที่มั่นคง

3. โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน ด้วยการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมให้พนักงานได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมในการทำงานมากขึ้น เพื่อเป็นการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จนนำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความสามารถของบุคคล

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและทัศนคติต่าง ๆ รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน เมื่อเกิดปัญหามีการรับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษาที่ดี

5. เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้รับจากการทำงาน รวมทั้งค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา ว่ามีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ รวมถึงเวลา ปริมาณงานและความรู้ ความสามารถด้วย

6. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การกำหนดเวลาทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ให้เหมาะสมกับเวลาพัก วันหยุด ลักษณะการทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสมกับชีวิตความเป็นส่วนตัวของพนักงานในบริษัท

7. **ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและงาน** หมายถึง การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยตรงและยังเป็นงานที่สร้างสรรค์สอดคล้องกับหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติไปพร้อม ๆ กัน

8. **ประชาธิปไตยในการทำงาน** หมายถึง การที่ผู้บริหารจัดการ สร้างความเสมอภาคขึ้น ระหว่างการทำงาน ให้ทุกคนรู้สึกว่ามีสิทธิในหน้าที่เท่าเทียมกัน โดยการยอมรับฟังความคิดเห็นส่วนใหญ่ และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงการแก้ไขปัญหาและบริหารจัดการงานต่าง ๆ อย่าง ยุติธรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ ว่าเป็นอย่างไร และสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และพัฒนาคุณภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเป็นแนวทางในการบริหารที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งเพื่อนำความรู้ที่ได้มาสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันของทุกคนในองค์กรนั้น ๆ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัยและเป็นข้อมูลสนับสนุนในการนำเสนอผลงานวิจัยดังกล่าวให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้โดยได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ประวัติความเป็นมาของบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ส่วนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ทฤษฎีและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 1 ประวัติความเป็นมาของบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ถูกก่อตั้งขึ้นโดย เจมส์ แฮร์ริสัน วิลสัน ทอมป์สัน (James Harrison Wilson Thompson) หรือ จิม ทอมป์สัน นักธุรกิจชาวอเมริกันที่มีชื่อเสียงโด่งดังจากการทำธุรกิจผ้าไหมในประเทศไทยจนเป็นที่รู้จักในเรื่องของคุณภาพผ้าไหมไทยไปทั่วโลก จากความชื่นชอบส่วนตัวเกี่ยวกับความสวยงามของผ้าไหมนำไปสู่การนำความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของคนไทยมาพัฒนาจนเกิดประสิทธิภาพ ซึ่ง จิม ทอมป์สันถือว่าเป็นชาวต่างชาติที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้สร้างศักยภาพทางการตลาดผ้าไหมไทยให้เป็นที่ยอมรับ

โดยบริษัทได้จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการในช่วงปลายปี ค.ศ. 1948 (พ.ศ.2491) ภายใต้ชื่อ บริษัท อุตสาหกรรมผ้าไหม จำกัด และภายหลังจาก จิม ทอมป์สันเสียชีวิตไป จึงได้มีการยกย่องกิจการที่เขาสร้างขึ้น โดยผู้บริหารรุ่นต่อมา จากการทำให้ตลาดการค้าผ้าไหมไทยตื่นตัวขึ้นและเผยแพร่ไปทั่วโลก จึงใช้ชื่อ บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหม จิม ทอมป์สัน จำกัด มาถึงปัจจุบัน

จิม ทอมป์สัน เป็นบริษัทผลิตผ้าไหมรายใหญ่บริษัทเดียวในประเทศไทย ที่มีขั้นตอนทุกอย่างครบวงจร ตั้งแต่การลงทุนเรื่องฟาร์มหม่อนไหมในเนื้อที่ 3,000 ไร่ ตั้งแต่ปี 2531 เพื่อพัฒนาการปลูกหม่อน พัฒนาไหมสายพันธุ์ต่าง ๆ แทนการนำเข้ารังไหมจากประเทศจีน ในปี 2532 มีการทยอยสั่งซื้อเครื่องจักรที่ทันสมัยจากประเทศเยอรมนี กว่า 30 เครื่อง ปี 2539 สั่งซื้อเครื่องจักรอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีระบบควบคุมด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ทั้งหมด และมีแผนจะสั่งซื้อเครื่องจักรเพิ่มกว่า 50 เครื่อง ภายใน ปี 2545 ทำให้ในปี 2547 บริษัทมีเครื่องจักรเพิ่มแล้วถึง 55 เครื่อง เป็นแบบใช้หัวแจ็กการ์ดอิเล็กทรอนิกส์รุ่นใหม่ 29 เครื่อง แบบ DOBBY 21 เครื่อง แบบ DOBBY ที่มีความกว้าง เป็นสองเท่าอีก 3 เครื่อง กำลังรอส่งมอบในปีนี้อีก 2 เครื่อง และเป็นแบบแอร์เจ็ตอีกอีก 2 เครื่อง เครื่องจักรส่วนใหญ่ไม่ใช่เรื่องใหม่ในวงการทอผ้า

ผลผลิตรวมจากการทอผ้าด้วยเครื่องจักร และทอมือ ในปี 2547 ประมาณ 1.5 ล้านเมตร เป็นผ้าไหมทอด้วยมือ 644,000 เมตร เป็นผ้าทอด้วยเครื่องจักร 880,000 เมตร จากตัวเลขที่ปรากฏตอกย้ำชัดเจนว่า จุดเริ่มต้นของผ้าไหมไทยทอมือส่วนหนึ่งแทนที่ด้วยเครื่องจักรที่ทันสมัย ซึ่งสามารถทอผ้าอย่างอื่นได้หลากหลายขึ้น หลังจากการหายตัวไปของจิม ทอมป์สัน ธุรกิจของเขายังคงดำเนินต่อเนื่องยาวนาน ภายใต้การบริหารของวิลเลียม เอ็ม บู้ทซ์ (บิดาของอิริค บี บู้ทซ์) ตั้งแต่ปี 2516 จนถึงปัจจุบัน

จากยอดขายปีละไม่กี่สิบล้าน เมื่อปี 2510 ทะลุยอดขายไปถึง 1,450 ล้านบาท เมื่อปี 2541 และเพิ่มเป็น 2,340 ล้านบาท ในปี 2547 ที่ผ่านมาเป็นรายได้จากการขายส่งในประเทศ 1,552 ล้านบาท และเป็นรายได้จากต่างประเทศ 424 ล้านบาท ยุคแรกนายห้างจิม เริ่มทำตลาดโดยการนำผ้าไหมสีสดที่ใช้ตัดเสื้อผ้าจากชุมชนบ้านครัว กลับไปฝากเพื่อนฝูงที่อเมริกา ต่อมาก็เริ่มทำของที่ระลึกเป็นเนกไท และปลอกหมอน หลังจากนั้นก็เริ่มทำผ้าตกแต่งบ้านนำไปขาย เมื่อเขาหายไปทุกอย่างก็เลยหยุดอยู่แค่นั้น ปัจจุบันผ้าตกแต่งบ้านของจิม ทอมป์สัน มีตลาดใหญ่อยู่ที่อเมริกา และยุโรป ในขณะที่สินค้าปลีกอื่น ๆ มีตลาดใหญ่ในเมืองไทย ที่มีลูกค้าส่วนใหญ่เป็นชาวญี่ปุ่น ยุโรป และอเมริกา รวมทั้งตลาดในเอเชียอีกหลายประเทศ แม้เริ่มด้วยผ้าไหม แต่บริษัทกลับโตอย่างรวดเร็วด้วยสินค้าประเภทของที่ระลึก หรือที่เรียกว่า นิคเน็ค บริษัทจึงได้พัฒนาผลิตภัณฑ์หลากหลายขึ้น จับกลุ่มลูกค้าหลายระดับ โดยเน้นผู้มีรายได้ปานกลางไปถึงสูง พร้อม ๆ กับการให้ความสำคัญต่อตลาดเมืองไทยมากขึ้น เช่น เคชิ่งดีไซเนอร์ห้องเสื้อดั่ง นคร สัมพันธ์รักษ์ มา

ออกแบบเสื้อผ้าที่ทันสมัย ในโครงการ “Nagara for Jim Thompson” หรือดึง อู๋ พลโยธิน มาร่วม ดีไซน์เฟอร์นิเจอร์ เพื่อสินค้าแฟชั่นในบ้าน

ภาพเมทีนี กิ่งโพยม นางแบบชื่อดังสวมใส่เสื้อผ้าไหมจิม ทอมป์สัน ที่ดีไซเนอร์จากนารา ยีนคู่ช่างไทย ดูเหมือนยังไม่เลื่อนไปจากความทรงจำของหลายคน และเป็นการตลาดที่ได้ผลอย่างมากในเรื่องชื่อเสียง แต่ไม่แน่ใจว่าจะได้ผลในเรื่องยอดขายหรือไม่ เพราะในวันนี้เสื้อผ้าคอลเลกชั่น ของนารา ไม่ได้อยู่ในร้านของจิม ทอมป์สัน ต่อไป ถึงแม้ไม่ได้ทำงานกับห้องเสื้อแต่ในส่วนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในคอนเซ็ปต์ของจิม ทอมป์สัน โลฟิสไต้ลล์ยังคงความหลากหลาย ทั้งเนกไท ผ้าพันคอ กระเป๋าถือ กระเป๋าใส่เครื่องสำอาง เสื้อยืดของคนทุกรุ่นในครอบครัว ตุ๊กตาผ้าไหม ฯลฯ เป็นวิถีคิดของอิрик เช่นกัน ว่าโลฟิสไต้ลล์ของคนเอเชีย เป็นที่ยอมรับในตลาดโลกมากขึ้น ในขณะเดียวกันยังทำให้แบรนด์ของเขาสามารถแทรกลงไปในตลาดของผู้มีรายได้เกือบทุกระดับในเมืองไทย

ปีที่แล้วยอดขายปลีกรวมในประเทศอยู่ที่ 1.4 ล้านบาท จากจำนวนทั้งหมดประมาณ 30 สาขา เพิ่มขึ้น 23 เปอร์เซ็นต์ จากปี 2546 เป็นยอดขายในกรุงเทพฯ อย่างเดียว 1 พันล้านบาท หรือ 75 เปอร์เซ็นต์ของยอดขายทั่วประเทศ ซึ่งเกิดจากยอดขายใน 5 สาขาหลักคือ สาขาสุริยวงศ์, อเชตัน, อีเอ็มโพเรียม, พิพิธภัณฑสถานจิม ทอมป์สัน และที่เซ็นทรัล ซิดลม ประมาณเมื่อกกลางปีบริษัทได้ออกสินค้าใหม่ คือ เครื่องใช้ในห้องนอน เช่น ผ้าปูที่นอน ปลอกหมอน ผ้าห่ม รวมไปถึงเครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร เช่น จาน ชาม ช้อนส้อม แนนอนสินค้าพวกนี้ต้องผ่านการดีไซน์จากดีไซเนอร์ของบริษัท แต่จ้างผู้ผลิตรายใหม่ที่มีคุณภาพและต้องควบคุมมาตรฐานการผลิตอย่างเข้มข้น เพื่อให้แบรนด์เข้มแข็งยิ่งขึ้น สินค้าที่หลากหลายส่งผลต่อเนื่องไปยังการปรับเปลี่ยนลูกใหม่ของแต่ละสาขา รวมทั้งการทำงานหนักอีกครั้งของฝ่ายต่างประเทศ และเส้นทางของผ้าไหมแบรนด์ยังขยายเข้าสู่ธุรกิจบริหาร ด้วยการขยายสาขาร้านอาหารอย่างต่อเนื่อง

โดยเปิดตัวสาขาล่าสุดไปเมื่อ 1 สิงหาคม 2547 และในเดือนกรกฎาคมปีเดียวกัน ที่พนักงานจากสำนักงานใหญ่ ถนนสุริยวงศ์ เริ่มทยอยเก็บของย้ายไปอยู่บ้านหลังใหม่อาคารสูง 8 ชั้น ในสุขุมวิท ซอย 93 ติดกับอาคารเอสเคเค ซึ่งเป็นโรงงานผลิตในกรุงเทพฯ เพื่อเป็นให้สำนักงานใหญ่แห่งใหม่และอาณาจักรเดียวกันทั้งหมด

ปัจจุบันบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน มีจำนวนพนักงานเกือบ 3,000 คน และยอดขายที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้บริษัทต้องเตรียมปรับโครงสร้างบริหารภายในครั้งใหญ่ จิม ทอมป์สัน ยุคนี้จึงเป็นที่น่าสนใจว่า จะมีการปรับระบบโครงสร้างทั้งการบริหารและจัดการกับทรัพยากรต่าง ๆ อย่างไร เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้เข้ากับกระบวนการทำงานสมัยใหม่

ส่วนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้เกิดขึ้นและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลักแต่ในเวลาเดียวกันในประเทศอื่นๆ ก็มีแนวคิดเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นด้วย แนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่สำคัญ กล่าวคือ ในช่วงปี ค.ศ. 1930 - 1940 คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 1950 - 1960 แนวความคิดนี้ได้ขยายออกไปกว้างขึ้นโดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญกำลังใจในการทำงานกับผลผลิตซึ่งส่งเสริมให้มีมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในปี ค.ศ. 1960 - 1970 ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนในการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์การและการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (พรพรรณ 2547)

ธงชัย (2530) อธิบายไว้ว่า การทำงานที่จะให้บรรลุอุดมการณ์ของงานหรือองค์การนั้น การทำงานต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพซึ่งแนวคิดนี้ได้วิวัฒนาการมาจากแนวคิดทางการบริหารในอดีตที่พัฒนามาเป็นลำดับ ซึ่งแนวคิดที่สำคัญที่ต่อเนื่องกัน คือ การบริหารที่มีหลักเกณฑ์ที่มุ่งเน้นศึกษาถึงงานเป็นสำคัญ บุคคลสำคัญในแนวคิดนี้ คือ Taylor โดยมุ่งเน้นที่หลักเกณฑ์และระเบียบว่าการปฏิบัติงานเช่นไรที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Fayol มุ่งเน้นที่ตัวผู้บริหารและหลักการบริหาร ทฤษฎีที่สร้างชื่อเสียงมาก คือ หลักการบริหารงานทั่วไป ต่อมา Mayo ได้ทดสอบและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวของบุคคล จนมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งมาก โดยค้นพบว่าบุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงเกิดการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งต้องให้ความสนใจว่าให้เขาทำงานด้วยความพึงพอใจและสามารถอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข

ภัทรา (2542) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ที่พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์การไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าคนงานและองค์การจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งได้เริ่มขึ้นในตอนปลายของทศวรรษ 1960 ในสหรัฐอเมริกาและมีการ

เคลื่อนไหวกันมากในช่วงทศวรรษ 1970 อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบและค่านิยมของแรงงานในองค์กร

2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นยังไม่มีมาตรฐานสากลใดระบุไว้ให้ยึดเป็นหลักเพียงอย่างเดียวแต่ประการใด ซึ่งจากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลทางวิชาการและสืบค้นจากแหล่งข้อมูลพบว่ามีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านที่ได้ให้ความหมายและอธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นอย่างไรบ้างนั้น จึงขอยกนำบทความและข้อมูลที่มีผู้ศึกษาท่านอื่น ๆ ได้ทำการศึกษาไว้ รวมทั้งที่เป็นแนวคิดของนักวิชาการมาเป็นความรู้และประกอบการศึกษาการทำรายงานวิจัยได้ดังต่อไปนี้

Walton (1974 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

Bluestone (1977 อ้างถึงใน นฤตล 2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรย่อม ทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Davis (1977 อ้างถึงใน สิ้นชัย 2544) เป็นผู้นำคำศัพท์ คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้เป็นครั้งแรก ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Guest (1979 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Arthur (1981 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ 2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง “ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (well-beings) หรือความสุขโดยรวม (whole happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Dubrin (1981 อ้างถึงใน นฤตล 2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

Huse และ Cummings (1985 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Arnold และ Feldman (1986 อ้างถึงใน ทิพวรรณ 2542 : 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย

เพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร และทำให้เกิดความพึงพอใจ และให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

Ozley และ Ball (อ้างถึงใน นฤดล 2541 : 13) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การ เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ โดยวิธีการที่ทำให้ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และความจำเริญเติบโต (Human dignity and growth) ของพนักงานในองค์การมีมากขึ้น ทำงานด้วยกันด้วยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเปลี่ยนแปลงงาน และทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

Carrell และคณะ (1992 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ 2541 : 32) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์การทำได้ทั้งในด้านสังคม และด้านรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะเน้นไปที่การสร้างความสะดวก สบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

Cascio (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย 2541 : 9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มเนื้องาน (Job enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (safe working conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

เชี่ยวชาญ (2539) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำเริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ดิน (2540 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

เพ็ญศรี (2533 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง คนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ให้ความสนใจ และมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเสมอกันและต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับความสำเร็จของคนงาน โดยตรง และคนงานมีทัศนคติในทางเสริมสร้างองค์กร ถือว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาญชัย (2536 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุมงาน
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจในหน้าที่การงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน ระดับปริญญาตรี
14. มีอนาคต
15. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

พลดา (2538 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับคำสั่งหรือตามกฎหมายแรงงานในเรื่องพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน มี

ส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ และใช้ชีวิตการทำงานอย่างสัมพันธ์กันกับการดำเนินชีวิตโดยทั่ว ๆ ไป

ผจญ (2540 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความหมายที่กว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานและสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

นฤดล (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยได้รับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการของพนักงานจากการทำงาน

พรสุข (2541 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัดได้จากรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ชรรมนูญในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร

สินชัย (2544) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพของพนักงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ประการคือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

จากความหมายต่าง ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้ที่เคยศึกษาวิจัยมาก่อนนั้น จะเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าสามารถที่จะสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น ความสัมพันธ์ของบุคคลในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในองค์กร ที่จะช่วยในการส่งเสริมการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ และมีความพอใจในงานที่ตนเองทำอยู่ รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานตลอดจนการปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของเป้าหมายการทำงานด้วยความพึงพอใจนั้นก็คือ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถส่วนบุคคลในการพัฒนาตัวเอง มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่คุ้มค่าต่องานที่ทำ เวลาทำงานกับ

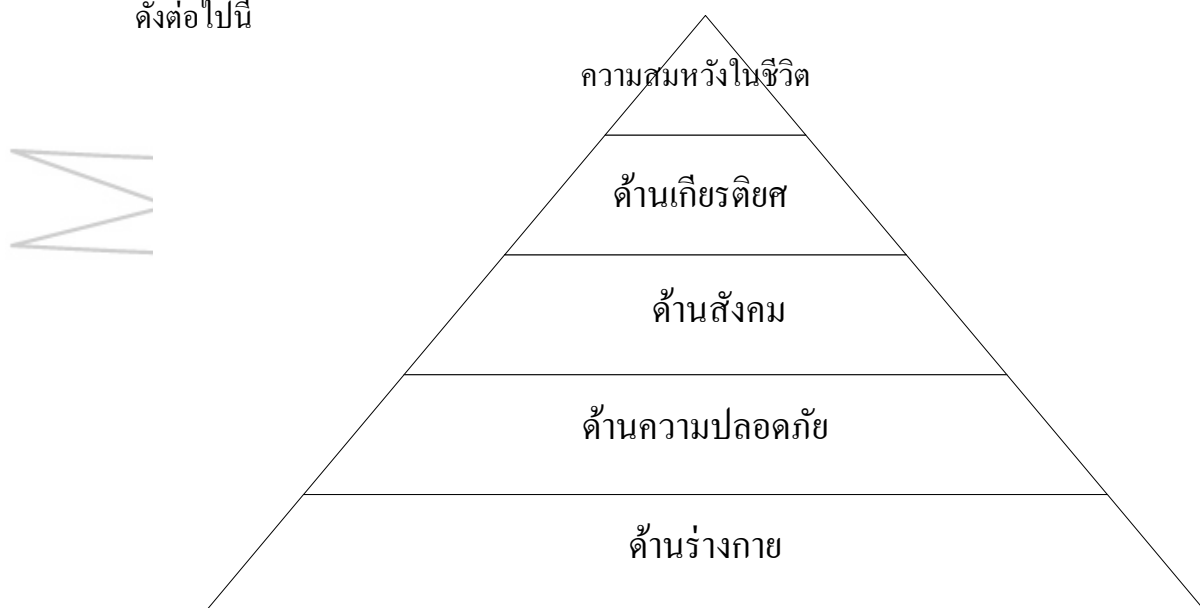
ชีวิตส่วนตัวก็เหมาะสม รวมถึงการที่รู้สึกได้ว่าตนเองได้ทำงานที่มีความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และในองค์กรรวมทั้งงานที่ทำก็มีความเป็นประชาธิปไตยและเสมอภาคในการทำงานด้วย

ส่วนที่ 3 ทฤษฎีและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงานที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงาน หรือองค์กรนั้น การทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน บุคคลทุก ๆ คน ก็มีความต้องการที่จะทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตน และคุณภาพของชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งทุกคน ๆ จะมีจุดมุ่งหมายในชีวิต และความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย ดังนั้นในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการตามลำดับขั้นของ Abraham Maslow

ทฤษฎีความต้องการของ Abraham Maslow มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของมนุษย์ในแง่ของลำดับความต้องการ 5 อย่าง ซึ่งสามารถที่จะนำมาศึกษาเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันต่องานที่ทำได้ ดังลำดับความต้องการ 5 อย่างดังต่อไปนี้



1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 หรือความต้องการพื้นฐาน เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อนหนาว ยา รักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้ว ได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของ อาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่อง สารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้น หลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เราเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เราเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่ง หลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่น ๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างดี (พรพรณ 2548)

เมื่อวิเคราะห์โดยรอบด้านแล้วจะพบว่าระดับความต้องการทั้ง 5 ระดับของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น สามารถตอบคำถามเรื่องความมุ่งหมายของชีวิตได้ครบถ้วน ในระดับหนึ่ง เพราะมนุษย์เราตามปกติจะมีระดับความต้องการหลายระดับ และเมื่อความต้องการระดับต้นได้รับการสนองตอบก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงเพิ่มขึ้นเรื่อยไปตามลำดับ จนถึงระดับสูงสุด

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติของทฤษฎีดังกล่าวนี้ในการจูงใจภายในองค์กรมีหลายอย่าง ความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงาน ต้องได้รับการตอบสนองด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เพียงพอที่จะเลี้ยงดู ให้ที่พักพิงอาศัย และคุ้มครองพวกเขาและครอบครัวตามสมควร และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัยต้องจัดหาให้ ก่อนที่ผู้บริหารจะเสนอสิ่งจูงใจที่ตอบสนองเกียรติยศและชื่อเสียงความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง หรือ โอกาสที่จะเจริญเติบโตของพนักงาน ความต้องการความมั่นคง ต้องการความมั่นคงของงาน ความปลอดภัยจากการบังคับขู่เข็ญ และต้องการข้อบังคับไว้ อย่างชัดเจน

ในองค์กรปัจจุบันนี้ โดยปกติทั้งความต้องการทางด้านร่างกาย และความมั่นคง (แต่ไม่เสมอไป) ได้รับการดูแลอย่างดีด้วยเหตุผลดังกล่าวการให้ความสนใจของเราส่วนใหญ่ในฐานะที่เป็นผู้บริหาร จึงต้องมุ่งอยู่ที่ความต้องการ 3 อย่างถัดไป คือ ความต้องการความรัก ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังในชีวิต

3.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ภูวนัย 2541 : 32-34) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่า ความพอใจงานที่ทำ และความไม่พอใจงานที่ทำ เกิดขึ้น จากกลุ่มของปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่มที่เรียกว่า “สิ่งที่ให้ความพอใจ” (ปัจจัยที่ให้แรงจูงใจ) และ “สิ่งที่ให้ความไม่พอใจ” (ปัจจัยอนามัย) ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) หมายถึงปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

5. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ฉะนั้น องค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

3.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น นับเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่ง ที่ผู้ศึกษาเห็นว่าในการที่องค์กรจะเข้าถึงการประเมินความพึงพอใจของพนักงานนั้น จำเป็นที่ต้องมีความเข้าใจ ซึ่งได้มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทางทฤษฎีได้อธิบายและเสนอองค์ประกอบที่สำคัญจากการศึกษาวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในศึกษาความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ได้ยกมาดังต่อไปนี้

Walton (1973 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse และ Cumming (1985 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce และ Blackburn (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย 2541 : 16-17) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

ส่วนที่ 4 ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลากหลายทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ซึ่งตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทักษะคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กร

Walton (1973 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์การ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Westley (1979 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออกเป็นดังนี้

4.1 มิติทั้ง 4 ในการชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.1.1 มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามที่คณะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นตัวชี้วัด

4.1.2 มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามที่คณะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

4.1.3 มิติอัญญาภาพหรือความแปลกแยก (Alienation) ตามที่คณะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

4.1.4 มิติเกี่ยวกับการปลีกตัว (Anomie) ตามที่คณะทางสังคมวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

Lewin (1981 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟัง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาเรื่องร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่

10. ความอาวุโส

Kast และ Rosenzweig (1985 อ้างถึงใน นฤตล 2541 : 38) กล่าวถึงเกณฑ์ชีวิตทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคล จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 11 ประการ ดังนี้

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

Cascio (1989 อ้างถึงใน นฤตล 2541 : 40 - 41) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบิบบำนาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. การทำงาน 4 วัน ใน 1 สัปดาห์

Desslers (1991 อ้างถึงใน นฤตล 2541 : 41-42) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ

2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. มีการดูแลควบคุมอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์การ
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Vaska (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย 2541 : 29) ได้เสนอมิติที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4

ด้าน คือ

1. ความปลอดภัยซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัย รายได้ และความก้าวหน้า
2. ความเสมอภาค เช่น การจ่ายค่าจ้างที่สัมพันธ์กับงานที่ทำหรือการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน
3. ลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับการพัฒนาความสามารถ การเรียนรู้ และการใช้

ทักษะ

4. ความเป็นอิสระ ในการแสดงความคิดเห็นเป็นตัวพิจารณาไปสู่การตัดสินใจในการ

แก้ปัญหา

Spyropoulos (อ้างถึงใน ภูวนัย 2541 : 28) ได้ให้ทรรศนะของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัว ได้แก่

1. สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน
2. ค่าตอบแทน
3. คุณค่าของงานที่ทำ
4. เวลาของการทำงาน
5. อนาคตที่ดีต่ออาชีพที่ทำ
6. มีสังคมและเพื่อนร่วมงานที่ดี

พัฒนาระบบงานด้านการศึกษา ระดับปริญญาตรี

4.2 แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์การที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการ และกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่เหมาะสมจะมีลักษณะคล้ายกับการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์โดยเป้าหมายของกิจกรรมที่จัดขึ้นจะเป็นการร่วมรับผิดชอบระหว่างฝ่ายบริหาร สหภาพแรงงาน และสมาชิกในองค์การร่วมกัน (นฤคต 2541)

Hackman และ Suttle (1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ 2542 : 36) ได้เสนอแนวทางที่จะทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ได้ผล จะต้องดำเนินการและได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายด้วยกัน ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการและพนักงานต้องร่วมมือกัน เพื่อช่วยกันสร้างประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยฝ่ายจัดการจะต้องเป็นศูนย์กลางในการนำแผนมาปฏิบัติ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง และพนักงานต้องให้การสนับสนุนเพื่อจะได้ทำให้เกิดประโยชน์กับตนเอง

2. ผู้นำสหภาพแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือ นั่นหมายความว่า สหภาพแรงงานจะต้องให้การสนับสนุน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และจะต้องเป็นตัวแทนของสมาชิกในการที่จะทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิก

3. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องช่วยในเรื่องของการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ของพนักงาน โดยจะต้องมีมาตรฐานและยุติธรรมในการจ้างงาน เช่น เรื่องกฎหมายการใช้แรงงานเด็ก กฎหมาย การจ่ายค่าจ้างแรงงานหญิง กฎหมายความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน กฎหมายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีการประกันสำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง เรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัย และความเสมอภาคในการจ้างงาน

4. นักพฤติกรรมศาสตร์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะสามารถช่วยในเรื่องพัฒนาสุขภาพร่างกาย เพราะจะเป็นผู้ที่มีความรู้แท้จริงและสามารถกระตุ้นให้ฝ่ายจัดการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจ นอกจากนี้ยังสามารถประสานงานให้ผู้นำสหภาพแรงงานร่วมวางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์การด้วย

ซึ่งบุคคลที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะมีส่วนช่วยให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสำเร็จได้ เพราะเขาเหล่านี้จะเป็นผู้ที่คอยช่วยในการทำงาน ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลองค์การ นั่นเอง

Guest (1979 อ้างถึงใน ทิพวรรณ 2542 : 36-37) ได้ให้แนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Tarrytown ประสบผลสำเร็จได้ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการต้องคำนึงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจและผลกำไรของบริษัทบรรลุเป้าหมายได้

2. สภาพแรงงานจะต้องเข้มแข็งเหนียวแน่น เชื่อมมั่นในตัวผู้นำ และอยู่ในกรอบกติกา

3. ฝ่ายจัดการต้องเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง

4. ฝ่ายจัดการและลูกจ้างจะต้องเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง

5. ผู้บริหารระดับสูงและประธานสหภาพจะต้องช่วยกันสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

6. ผู้บริหารระดับกลางและหัวหน้างานต้องรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและสามารถแนะนำลูกน้องได้ว่า การทำงานอย่างไรจึงประสบผลสำเร็จ

7. ฝ่ายจัดการไม่ควรที่จะเพิ่มผลผลิตอย่างรวดเร็ว เพราะพนักงานอาจปรับตัวไม่ทัน อาจจะทำให้พนักงานไม่พอใจ

8. ผู้ร่วมโครงการจะต้องมีความสมัครใจเข้าร่วม

9. คุณภาพชีวิตในการทำงานควรเริ่มต้นอย่างมีขอบเขต และมีความยืดหยุ่น

10. การดำเนินโครงการจะต้องมีการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจทุกคน เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ไม่เข้าใจทำลายโครงการ

11. ส่งเสริมให้พนักงานมีการสื่อสารระหว่างบุคคลใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจรู้จักใช้สิทธิให้ถูกต้อง

12. จะต้องมีการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

Arnold และ Feldman (1986 อ้างถึงใน นฤดล 2541 : 43-44) กล่าวว่า การที่จะทำให้แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงต้องคำนึงถึง

1. ฝ่ายบริหารจะต้องมีการจัดระบบที่ดีระหว่างระบบเทคโนโลยีที่ใช้กับระบบสังคมในองค์กร การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรจะต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ ดังนั้นจะต้องมีการวางแผนและออกแบบก่อนการนำมาใช้เสมอ เพื่อให้มีความสอดคล้องกัน

2. องค์กรจะต้องถูกออกแบบให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม และจะต้องสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีอำนาจ อิสระ หรือการบริหารงานเองภายในกลุ่ม

3. แนวทางของคุณภาพชีวิตการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อ

องค์กรนี้จะเกิดขึ้นต้องอาศัยการบริหารงาน ที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างจากผู้บริหาร และระดับของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจากพนักงานทุกคนในองค์กร

4. การนำเอาแผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนบทบาท และทัศนคติใหม่ของฝ่ายบริหารที่มีต่อพนักงาน บรรยากาศระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน จะต้องมีความไว้วางใจ เชื่อถือกัน ไม่มีความเป็นปรปักษ์กัน แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานจะสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือกัน จากการทำงานเป็นทีมผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

Gordon (1991 อ้างถึงใน ทิพวรรณ 2542 : 38) ได้เสนอแนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบริษัท General Motors ประสบผลสำเร็จ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กรจะต้องแบนราบ
2. มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
3. มีการกระจายอำนาจ
4. พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม
5. มีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งฝ่ายจัดการและพนักงาน รวมถึงสหภาพแรงงานด้วย

6. ให้พนักงานเรียนรู้ได้ง่าย
7. มีการฝึกอบรมและให้การศึกษาในเรื่องงาน และทักษะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับงาน
8. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน
9. ให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่าเทียมกับโครงการอื่น

Mondy และ Noe (1996 อ้างถึงใน นฤตล 2541 : 44-45) ได้เสนอแนวทางที่ใช้เป็นหลัก ในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

2. องค์กรจะต้องกำหนดความหมาย ทิศทางของการทำงาน เมื่อเริ่มแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเข้ามาใช้

3. พนักงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในโครงการ
4. ผู้นำองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง
5. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน
6. ทั้งฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงาน จะร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา (ในกรอบขอบเขตที่ฝ่ายบริหารกำหนด)

7. จะได้แนวทางและกระบวนการทำงานใหม่ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ส่วนที่ 5 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เมื่อนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตนก็จะเกิดการทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ พลังความคิดในการทำงาน จนรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร มาทำงานในทุก ๆ วันอย่างมีความสุขและเต็มใจ มีความผูกพันกับองค์กร ทำให้มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน หรือลางาน และนั่นก็ย่อมเป็นผลดีต่อองค์กรในที่สุด

Hackman และ Suttle (1977 อ้างถึงใน พรพวรรณ บุญมาก 2548) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คน ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่น ๆ ดังเช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุตุน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Hackman และ Suttle (1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ 2542: 18) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Desslers (1991 อ้างถึงใน พรพวรรณ บุญมาก 2548) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

Gordon (1991 อ้างถึงใน สมหวัง 2542 : 45) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงาน และ

ระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน และผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีหลาย ๆ บริษัท ได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ จะมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

Schuler และคณะ (1989 อ้างถึงใน นฤตล 2541 : 16) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงาน
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์การ
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน

Greenberg และ Baron (1995 อ้างถึงใน นฤตล 2541 : 17) กล่าวเสริมว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (เช่น ในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ)

อย่างไรก็ตาม การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์

Greenberg และ Baron (1995 อ้างถึงใน นฤตล 2541 : 18) กล่าวเสริมว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีความแข็งแรง ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งก็คือคุณภาพในการทำงานนั่นเอง

ส่วนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้มีผู้ทำวิจัยไว้หลายท่านแตกต่างกัน ไปซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากผลงานเหล่านี้ ดังต่อไปนี้

พรพรรณ บุญมาก (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลศึกษาทหารบก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญพบว่า ระดับความพึงพอใจในภาพรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความพึงพอใจในด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ และระดับชั้นปัจจุบัน พบว่า มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรสและจำนวนบุตร พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรัญญา (2544 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ครูประถมศึกษามีความเครียด ภาระงานอื่น ภาระหนี้สิน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูง ประเด็นสำคัญพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาใน

ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับงาน ด้านภาระงานอื่น ด้านภาระหนี้สิน ด้านภาระครอบครัว และด้านระยะเวลาเดินทางที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษามีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สำหรับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา

ชยอนันต์ ธีระวิระ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและเพื่อให้ทราบระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละหัวข้อ และนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ไปประกอบการวางแผนพัฒนาองค์กร ซึ่งได้มีการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง 5 สายงานหลักของบริษัท ทั้งหมดจำนวน 200 คน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มแบบง่าย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ยังมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำอยู่ใน 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานและการได้รับข่าวสารข้อมูล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการได้รับการยอมรับ

สมหวัง (2542 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548 : 46) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่าเฉลี่ยค่านิยมทางบริการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางราชการในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน แผนกที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความแปรผันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ

สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ คือ การรับรู้ต่อระบบบริหารค่านิยมทางราชการ แผนกกรมเวช ซึ่งร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงาน แพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ได้ร้อยละ 65.66

นำชัย (2541 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่- ลูกแถว พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่- ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันและจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเจ้าหน้าที่ ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตร ในมิติสภาพแวดล้อมใน การทำงาน มิติโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติ ผลตอบแทนและรายได้ และมิติความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว

นฤดล (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบน เครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานในแต่ละมิติพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการ งาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อ สังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของ พนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ต้อนรับบนเครื่องบิน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

มานะ (2534 อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับ ตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 5 ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ตามลำดับ มีสองด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ และด้าน ของจังหวัดชีวิตโดยส่วนรวมตามลำดับ และพบว่ามีอยู่ในระดับน้อยมีเพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านการ ให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)” ในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวนทั้งหมด 380 คน ครอบคลุมไปด้วย 6 แผนก ดังนี้

1. แผนกผลิตสินค้า	จำนวน	150 คน
2. แผนกคลังสินค้า	จำนวน	55 คน
3. แผนก QC	จำนวน	50 คน
4. แผนกจัดส่ง	จำนวน	40 คน
5. แผนก Export	จำนวน	35 คน
6. แผนก Remnant	จำนวน	50 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในแผนกปฏิบัติการทั้ง 6 แผนก ด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากสูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ต้องการศึกษา มีจำนวน 380 คน และกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{380}{1 + 380(0.05)^2} \\ &= 194.87 \\ n &= 195 \end{aligned}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เท่ากับ 194.87 ตัวอย่าง ฉะนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการเก็บข้อมูลจริงจำนวน 195 คน

ส่วนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะองค์ประกอบของกลุ่มประชากรที่มีอยู่ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะกระจายและให้เกิดประสิทธิผลต่องานวิจัยมากที่สุด โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{สัดส่วนที่เหมาะสมในแต่ละแผนก} = \frac{\text{จำนวนพนักงานในแต่ละแผนก} \times 100}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหมด}}$$

เมื่อแทนค่าตามสูตรจะได้สัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างเป็นเปอร์เซ็นต์ ดังนี้

1. แผนกผลิตสินค้า	จำนวน 150 คน	ได้สัดส่วนเป็น 39.47 %
2. แผนกคลังสินค้า	จำนวน 55 คน	ได้สัดส่วนเป็น 14.47 %
3. แผนก QC	จำนวน 50 คน	ได้สัดส่วนเป็น 13.16 %
4. แผนกจัดส่ง	จำนวน 40 คน	ได้สัดส่วนเป็น 10.53 %

5. แผนก Export	จำนวน 35 คน	ได้สัดส่วนเป็น 9.21 %
6. แผนก Remnant	จำนวน 50 คน	ได้สัดส่วนเป็น 13.16 %
รวมทั้งหมด	จำนวน 380 คน	ได้สัดส่วนเป็น 100 %

จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกจากจำนวนประชากร 380 คน โดยวิธีการข้างต้น ทำให้ทราบผลสัดส่วนที่เหมาะสมและนำมาคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกต่อไป โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก} = 195 \times \text{สัดส่วนที่เหมาะสม (\%)}$$

เมื่อแทนค่าตามสูตรจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก ดังนี้

1. แผนกผลิตสินค้า	สัดส่วน 39.47 %	ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 77 คน
2. แผนกคลังสินค้า	สัดส่วน 14.47 %	ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 28 คน
3. แผนก QC	สัดส่วน 13.16 %	ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 26 คน
4. แผนกจัดส่ง	สัดส่วน 10.53 %	ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คน
5. แผนก Export	สัดส่วน 9.21 %	ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 18 คน
6. แผนก Remnant	สัดส่วน 13.16 %	ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 26 คน
รวม	สัดส่วน 100 %	ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 195 คน

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละแผนกแล้วผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถาม ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 195 คนของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมใหม่ไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ส่วนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นโดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ ช่วงอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนที่ได้รับ รวม 6 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ตามแบบแนวคิดของ Richard E. Walton ซึ่งนำมาสร้างเป็นข้อคำถามจำนวน 39 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถส่วนบุคคล
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
5. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น
6. ด้านเวลางานกับชีวิตส่วนตัว
7. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน
8. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด ให้กลุ่มตัวอย่างได้เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ถูกออกแบบให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัยและเพื่อสร้างความถูกต้อง (Validity) ของเนื้อความในแบบสอบถาม แบบสอบถามจึงถูกพัฒนาตามกระบวนการดังต่อไปนี้

1. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาเกณฑ์ที่ใช้วัดตัวแปรแต่ละตัวในแบบงานวิจัย

2. ได้นำตัวชี้วัดของตัวแปรตามกรอบแนวคิดของ Walton จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้เป็นตัวชี้วัดและนำมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม ทั้ง 8 ด้าน

3. การเสนอร่างแบบสอบถามให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำอย่างถูกต้องที่สุด

ส่วนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ อาศัยการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 195 ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง โดยการจัดส่งแบบสอบถามกับทางบริษัท แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และถูกต้องทุกฉบับเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการเปลี่ยนแปลงสภาพข้อมูล เพื่อความสะดวกต่อการนำไปประมวลผล หรือวิเคราะห์ ประกอบด้วยการลงรหัสและการแปรสภาพข้อมูล หลังจากได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้วจึงได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์หรือข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 8 ด้าน ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนามาเป็นคำสั่งที่ใช้สรุปลักษณะและตรวจสอบการแจกแจงข้อมูล

ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำได้แบ่งเป็น 5 ระดับตามแบบของ ลิ-เคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

การให้คะแนนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระดับความพึงพอใจ

ระดับคะแนน

มากที่สุด

5

มาก

4

ปานกลาง

3

น้อย

2

น้อยที่สุด

1

สำหรับการแปลผลค่าเฉลี่ย (Mean) หรือระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย โดยใช้มาตรฐานการวัดตามแบบของ Likert Scale ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ วัน เดชพิชัย (2532)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า พึงพอใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า พึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า พึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า พึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า พึงพอใจน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบด้วยค่า T-test เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่าง สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และทดสอบหาค่า One-way ANOVA (F-test) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์สำหรับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)” โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 195 ชุด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาข้อมูลวิจัย ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอและอธิบายข้อมูลเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอไว้ในตารางที่ 1 – 6

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอไว้ในตารางที่ 7 – 15

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน นำเสนอไว้ในตารางที่ 16 – 40

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอไว้ในตารางที่ 1 – ตารางที่ 6

ตารางที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	83	42.60
หญิง	112	57.40
รวม	195	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 195 คน จำแนกเป็นเพศชาย 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 และเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4

ตารางที่ 2 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	91	46.70
สมรส	82	42.00
หย่าร้าง / หม้าย	22	11.30
รวม	195	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมา ได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวน 82 คน และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 และ 11.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 – 25 ปี	40	20.50
26 – 30 ปี	58	29.70
31 – 35 ปี	53	27.20
35 ปีขึ้นไป	44	22.60
รวม	195	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 รองลงมา ได้แก่ มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 53 คน อายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน และอายุระหว่าง 20 – 25 ปี จำนวน 40 คนคิดเป็นร้อยละ 27.20 22.60 และ 20.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมปลาย /ปวช. หรือต่ำกว่า	121	62.10
ระดับอนุปริญญาตรี/ปวส.	37	19.00
ระดับปริญญาตรี	34	17.40
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	3	1.50
รวม	195	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 62.10 จำนวน 121 คน รองลงมา ได้แก่ ระดับอนุปริญญาตรี/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 19.00 จำนวน 37 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 และ 1.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	30	15.40
1 – 3 ปี	41	21.00
3 – 5 ปี	40	20.50
มากกว่า 5 ปี	84	43.10
รวม	195	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.10 จำนวน 84 คน รองลงมา ได้แก่ ทำงานมาแล้ว 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.00 จำนวน 41 คน ทำงาน 3 – 5 ปี และ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.50 และ 15.40 จำนวน 40 คน และ 30 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

เงินเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 8,000 บาท	84	43.10
8,001 – 10,000 บาท	54	27.70
10,001 – 12,000 บาท	36	18.40
12,001 บาทขึ้นไป	21	10.80
รวม	195	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ในช่วง ต่ำกว่า 8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.10 จำนวน 84 คน รองลงมา ได้แก่ 8,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.70 จำนวน 54 คน เงินเดือน 10,001 – 12,000 บาท และ 12,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.40 และ 10.80 จำนวน 36 คนและ 21 คน ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอไว้ในตารางที่ 7 – 15

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.18	0.64	ปานกลาง
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.76	0.84	ปานกลาง
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถในการพัฒนา	2.73	0.86	ปานกลาง
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.02	0.82	ปานกลาง
5.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	2.58	0.79	ปานกลาง
6.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.00	0.63	ปานกลาง
7.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	3.10	0.79	ปานกลาง
8.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	2.78	0.81	ปานกลาง
รวม	2.89	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 โดยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1.อาคารสถานที่ เอื้ออำนวยและ สะดวกต่อการ ทำงาน	19 (9.7)	58 (29.7)	87 (44.6)	29 (14.9)	2 (1.0)	3.32	0.88	ปานกลาง
2.สถานที่ทำงาน มี ความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน	11 (5.6)	63 (32.3)	85 (43.6)	30 (15.4)	6 (3.1)	3.22	0.88	ปานกลาง
3.สภาพโดยทั่วไป ของโรงงาน มี บรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงาน	13 (6.7)	67 (34.4)	88 (45.1)	22 (11.3)	5 (2.6)	3.31	0.85	ปานกลาง
4.มีการบำรุงรักษา อาคาร และวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ อยู่ในสภาพดี และ พร้อมใช้งานเสมอ	15 (7.7)	39 (20.0)	84 (43.1)	46 (23.6)	11 (5.6)	3.01	0.98	ปานกลาง
5.สถานที่ทำงาน ส่งเสริมให้มี สุขภาพจิตและ สุขภาพกายที่ดีใน การทำงาน	10 (5.1)	48 (24.6)	85 (43.6)	43 (22.1)	9 (4.6)	3.04	0.92	ปานกลาง
รวม						3.18	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวม อยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.18 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ในเรื่องอาคารสถานที่เอื้ออำนวยและสะดวกต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 สภาพโดยทั่วไปของโรงงาน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 สถานที่ทำงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 สถานที่ทำงานส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 มีการบำรุงรักษาอาคาร และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพดี และพร้อมใช้งานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ตามลำดับ โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงใน งาน	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1.ความพึงพอใจกับ ความมั่นคงในหน้าที่ การงานในปัจจุบัน	19 (9.2)	32 (16.4)	91 (46.7)	36 (18.5)	18 (9.2)	2.98	1.04	ปานกลาง
2.การพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งงานของ ท่าน เป็นไปโดย ยึดถือความสามารถ ในการทำงานเป็น เกณฑ์	9 (4.6)	41 (21.0)	63 (32.3)	52 (26.7)	30 (15.4)	2.73	1.10	ปานกลาง
3.หัวหน้างานมีความ ยุติธรรมในการ พิจารณาความดี ความชอบในการ ทำงานของท่าน	20 (10.3)	32 (16.4)	73 (37.4)	43 (22.1)	27 (13.8)	2.87	1.15	ปานกลาง

ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงใน งาน	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
4. ในบริษัทของท่าน มีตำแหน่งหน้าที่ พร้อมจะให้โอกาส ท่านก้าวขึ้นไปสู่ ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ ตามลำดับ	5 (2.6)	39 (30.0)	61 (31.3)	50 (25.6)	40 (20.5)	2.58	1.10	ปานกลาง
5. บริษัทของท่านให้ การสนับสนุนให้มี การศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้าใน การงาน	9 (4.6)	34 (17.4)	65 (33.3)	54 (27.7)	33 (16.9)	2.65	1.09	ปานกลาง
	รวม					2.76	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ในเรื่อง ความพึงพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานของท่าน เป็นไปโดยยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 บริษัทของท่านให้การสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในการงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 ในบริษัทที่มีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้โอกาสก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 ตามลำดับ โดยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถของบุคคล	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1. ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่ จากการสนับสนุนของบริษัท	7 (3.6)	40 (20.5)	66 (33.8)	53 (27.2)	29 (14.9)	2.71	1.06	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	8 (4.1)	42 (21.5)	78 (40.0)	46 (23.6)	21 (10.8)	2.85	1.01	ปานกลาง
3. บริษัทของท่าน มีการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง	6 (3.1)	36 (18.5)	69 (35.4)	51 (26.2)	33 (16.9)	2.65	1.06	ปานกลาง
4. การทำงานในอาชีพนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต	8 (4.1)	30 (15.4)	71 (36.4)	49 (25.1)	37 (19.1)	2.61	1.08	ปานกลาง
รวม						2.73	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ในเรื่อง การมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 มีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้

ความสามารถที่ท่านมีอยู่ จากการสนับสนุนของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 บริษัทของท่าน มีการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 การทำงานในอาชีพนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ตามลำดับ โดยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1. การทำงานของ ท่าน ได้รับความ ร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี	18 (9.2)	64 (32.8)	66 (33.8)	33 (16.9)	14 (7.2)	3.20	1.05	ปานกลาง
2. ท่านพอใจกับ ความสัมพันธ์ของ ท่านกับเพื่อน ร่วมงานและ หัวหน้างาน	11 (5.6)	54 (27.7)	72 (36.9)	39 (20.0)	19 (9.7)	2.99	1.04	ปานกลาง
3. หัวหน้าของท่าน ให้คำปรึกษาแก่ ท่าน เมื่อมีปัญหา ในเรื่องการทำงาน	17 (8.7)	40 (20.5)	73 (37.4)	44 (22.6)	21 (10.8)	2.94	1.10	ปานกลาง
4. หัวหน้าของท่าน รับฟังความคิดเห็น ของท่านในการ ปฏิบัติงาน	15 (7.7)	45 (23.1)	75 (38.5)	33 (16.9)	27 (13.8)	2.94	1.12	ปานกลาง
รวม						3.02	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ในเรื่อง การทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ความพึงพอใจกับความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 หัวหน้าของ รับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 หัวหน้าของท่าน ให้คำปรึกษาแก่ท่าน เมื่อมีปัญหาในเรื่องการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ตามลำดับ โดยมีระดับความพึงพอใจปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1. ท่านคิดว่าเงินเดือน ที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับงานที่ ท่านรับผิดชอบ	3 (1.5)	35 (17.9)	78 (40.0)	43 (22.1)	36 (18.5)	2.62	1.03	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าเงินเดือน ที่ได้รับเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายใน ชีวิตประจำวัน	6 (3.1)	30 (15.4)	57 (29.2)	42 (21.5)	60 (30.8)	2.38	1.16	น้อย
3. ท่านพึงพอใจต่อ ค่าตอบแทนอย่าง อื่นนอกเหนือจาก เงินเดือน เช่น ค่า ล่วงเวลา ค่า รักษาพยาบาล	12 (6.2)	37 (19.0)	84 (43.1)	43 (22.1)	19 (9.7)	2.90	1.02	ปานกลาง

ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
4. ท่านคิดว่าระบบ พิจารณาความดี ความชอบของ บริษัทมีความ เหมาะสม	6 (3.1)	30 (15.4)	71 (36.4)	66 (33.8)	22 (11.3)	2.65	0.97	ปานกลาง
5. ท่านมีความพึง พอใจ กับการปรับ อัตราเงินเดือนของ บริษัท	11 (5.6)	22 (11.3)	62 (31.8)	61 (31.3)	39 (20.0)	2.51	1.10	ปานกลาง
6. ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับ เป็นไปตาม ความคาดหวังของ ท่าน	6 (3.1)	32 (16.4)	65 (33.3)	49 (25.1)	43 (22.1)	2.53	1.10	ปานกลาง
7. ท่านได้รับ ค่าตอบแทนอย่าง ยุติธรรม เมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ ร่วมวิชาชีพ ที่มี ลักษณะเดียวกันที่ บริษัทอื่น	9 (4.6)	19 (9.7)	64 (32.8)	71 (36.4)	32 (16.4)	2.50	1.02	น้อย
รวม						2.58	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ในเรื่องการทำงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ท่านคิดว่าระบบพิจารณาความดีความชอบของบริษัทมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65

ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ท่านมีความพึงพอใจ กับการปรับอัตราเงินเดือนของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะเดียวกันที่บริษัทอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ตามลำดับ โดยมีระดับความพึงพอใจปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านเวลาทำงานและ ชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1. ท่านคิดว่าวันและ เวลาทำงานมีความ เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	10 (5.1)	50 (25.6)	92 (47.2)	29 (14.9)	14 (7.2)	3.07	0.94	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าวันและ เวลาทำงานมีความ เหมาะสมกับ ค่าตอบแทนที่ ได้รับ	15 (7.7)	31 (15.9)	86 (44.1)	50 (25.6)	13 (6.7)	2.92	0.99	ปานกลาง
3. บริษัทกำหนด วันหยุดต่างๆ มี ความเหมาะสม สอดคล้องกับ ความต้องการของ ท่าน	6 (3.1)	39 (20.0)	84 (43.1)	40 (20.5)	26 (13.3)	2.79	1.01	ปานกลาง

ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
4. บริษัทกำหนดสิทธิ ในการลาที่มีความ เหมาะสม	7 (3.6)	40 (20.5)	86 (44.1)	46 (23.6)	16 (8.2)	2.88	0.95	ปานกลาง
5. ท่านพอใจกับเวลา ที่มีให้ครอบครัว	11 (5.6)	49 (25.1)	96 (49.2)	30 (15.4)	9 (4.6)	3.12	0.89	ปานกลาง
6. ท่านพึงพอใจกับ สัดส่วนของเวลา ระหว่างทำงาน และ เวลาพักผ่อนเป็น ส่วนตัวส่วนตัว	21 (10.8)	38 (19.5)	88 (45.1)	40 (20.5)	8 (4.1)	3.12	0.99	ปานกลาง
รวม						3.00	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และเมื่อพิจารณารายละเอียด ในเรื่อง ความพึงพอใจกับเวลาที่มีให้ครอบครัว และเรื่องความพึงพอใจกับสัดส่วนของเวลาระหว่างทำงาน และเวลาพักผ่อนส่วนตัวส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ทั้ง 2 เรื่อง ท่านคิดว่าวันและเวลาทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ท่านคิดว่าวันและเวลาทำงานมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 บริษัทกำหนดสิทธิในการลา มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 บริษัทกำหนดวันหยุดต่าง มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ตามลำดับ โดยมีระดับความพึงพอใจปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน

ด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม ของงาน	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1. ท่านพึงพอใจต่อ งานที่ทำเนื่องจาก เป็นส่วนหนึ่งใน การพัฒนา เศรษฐกิจของ ประเทศ	17 (8.7)	49 (25.1)	75 (38.5)	36 (18.6)	18 (9.2)	3.06	1.075	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมใน การพัฒนาคุณภาพ งานในบริษัทให้ค งขึ้น	9 (4.6)	51 (26.2)	76 (39.0)	42 (21.5)	17 (8.7)	2.96	1.007	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่างานที่ทำ เป็นประโยชน์ต่อ สังคมในด้านการ สร้างอาชีพให้กับ คนว่างงาน	25 (12.8)	51 (26.2)	84 (43.1)	27 (13.8)	8 (4.1)	3.30	0.997	ปานกลาง
รวม						3.10	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และเมื่อพิจารณารายละเอียด ในเรื่อง ความคิดที่ว่างานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคมในด้านการสร้างอาชีพให้กับคนว่างงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ความพึงพอใจต่องานที่ทำเนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 การที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพงานในบริษัทให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ตามลำดับ โดยมีระดับความพึงพอใจปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1. หัวหน้างานของท่าน ให้ความเสมอภาคในการทำงาน	12 (6.2)	43 (22.1)	71 (36.4)	47 (24.1)	22 (11.3)	2.88	1.07	ปานกลาง
2. ในการทำงานมีการรับฟังความคิดเห็น และแก้ไขปัญหตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	7 (3.6)	39 (20.0)	88 (45.1)	37 (19.0)	24 (12.3)	2.84	1.00	ปานกลาง
3. บริษัทของท่าน ให้อิสระท่านในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเสมอ	10 (5.1)	34 (17.4)	66 (33.8)	61 (31.3)	24 (12.3)	2.72	1.05	ปานกลาง
4. บริษัทของท่าน มักสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	8 (4.1)	30 (15.4)	63 (32.3)	56 (28.7)	38 (19.5)	2.56	1.09	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัว	13 (6.7)	40 (20.5)	74 (37.9)	43 (22.1)	25 (12.8)	2.86	1.092	ปานกลาง
รวม						2.78	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 และเมื่อพิจารณารายละเอียด ในเรื่อง หัวหน้างานของท่าน ให้ความเสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ในการทำงานมีการรับฟังความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 บริษัทของท่าน ให้อิสระท่านในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 บริษัทของท่าน มักสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ตามลำดับ โดยมีระดับความพึงพอใจปานกลางเช่นกัน



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน นำเสนอไว้ในตารางที่ 16 – ตารางที่ 40

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ						t-test	Sig.
	ชาย			หญิง				
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ		
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.20	0.644	ปานกลาง	3.15	0.634	ปานกลาง	0.56	0.57
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.58	0.845	ปานกลาง	2.89	0.811	ปานกลาง	-2.54	0.01*
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	2.55	0.862	ปานกลาง	2.86	0.838	ปานกลาง	-2.59	0.01*
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.98	0.890	ปานกลาง	3.04	0.765	ปานกลาง	-0.48	0.63
5.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	2.47	0.814	น้อย	2.66	0.762	ปานกลาง	-1.6	0.09
6.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.88	0.716	ปานกลาง	3.05	0.552	ปานกลาง	-1.79	0.07
7.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	2.95	0.844	ปานกลาง	3.22	0.723	ปานกลาง	-2.38	0.01*
8.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	2.48	0.867	น้อย	2.98	0.694	ปานกลาง	-4.33	0.00*
รวม	2.76	0.58	ปานกลาง	2.98	0.52	ปานกลาง	-2.77	0.00*

*P< 0.05

จากตารางที่ 16 จากการทดสอบระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้วยการจำแนกตามเพศชายและเพศหญิงของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ค่า T-test พบว่า ความพึงพอใจใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.57 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานทำงาน เพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลทำงาน เพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.63 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.09 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวทำงาน เพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.07 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานทำงาน เพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน เพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานะภาพ

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานะภาพ								
	โสด			สมรส			หย่าร้าง/หม้าย		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.13	0.63	ปานกลาง	3.19	0.66	ปานกลาง	3.30	0.55	ปานกลาง
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.67	0.75	ปานกลาง	2.89	0.84	ปานกลาง	2.66	1.06	ปานกลาง
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	2.74	0.83	ปานกลาง	2.65	0.87	ปานกลาง	2.96	0.90	ปานกลาง
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.99	0.84	ปานกลาง	3.11	0.75	ปานกลาง	2.77	0.94	ปานกลาง
5.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	2.59	0.73	ปานกลาง	2.53	0.77	ปานกลาง	2.72	1.02	ปานกลาง
6.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.95	0.65	ปานกลาง	3.00	0.61	ปานกลาง	3.01	0.62	ปานกลาง
7.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	3.03	0.71	ปานกลาง	3.16	0.78	ปานกลาง	3.19	1.03	ปานกลาง
8.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	2.74	0.90	ปานกลาง	2.78	0.68	ปานกลาง	2.83	0.85	ปานกลาง
รวม	2.86	0.52	ปานกลาง	2.91	0.55	ปานกลาง	2.93	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ความพึงพอใจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดสถานภาพแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามสถานะภาพ

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานะภาพ				F-test	Sig.
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms		
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.53	2	0.26	0.65	0.52
	ภายในกลุ่ม	78.34	192	0.407		
	รวม	78.87	194			
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.29	2	1.14	1.64	0.19
	ภายในกลุ่ม	133.84	192	0.69		
	รวม	136.13	194			
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.75	2	0.87	1.18	0.30
	ภายในกลุ่ม	142.15	192	0.74		
	รวม	143.91	194			
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.12	2	1.06	1.59	0.20
	ภายในกลุ่ม	128.18	192	0.66		
	รวม	130.31	194			

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ				F-test	Sig.
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms		
5.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.62	2	0.31	0.50	0.60
	ภายในกลุ่ม	120.13	192	0.62		
	รวม	120.75	194			
6.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.11	0.88
	ภายในกลุ่ม	77.23	192	0.40		
	รวม	77.33	194			
7.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.93	2	0.46	0.75	0.47
	ภายในกลุ่ม	119.10	192	0.62		
	รวม	120.03	194			
8.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2	0.08	0.13	0.87
	ภายในกลุ่ม	127.21	192	0.66		
	รวม	127.38	194			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.28	0.75
	ภายในกลุ่ม	59.97	192	3.12		
	รวม	60.15	194			

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี *P < 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้วยการจำแนกตามสถานะภาพ โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ค่า F-test โดยรวมพบว่าสถานะภาพแตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.75 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานะภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.52 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สถานะภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.19 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลทำงาน สถานะภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.30 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สถานะภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.63 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ สถานะภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.60 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวทำงาน สถานะภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.88 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน สถานะภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.47 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน สถานะภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.87 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุ

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ช่วงอายุ											
	20 – 25 ปี			26 – 30 ปี			31-35 ปี			35 ปี ขึ้นไป		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.21	0.72	ปานกลาง	3.22	0.59	ปานกลาง	3.18	0.66	ปานกลาง	3.08	0.57	ปานกลาง
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.89	0.68	ปานกลาง	2.76	0.82	ปานกลาง	2.77	0.89	ปานกลาง	3.08	0.92	ปานกลาง
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	3.10	0.69	ปานกลาง	2.68	0.96	ปานกลาง	2.67	0.86	ปานกลาง	2.52	0.75	ปานกลาง
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.04	0.85	ปานกลาง	3.12	0.85	ปานกลาง	3.00	0.76	ปานกลาง	2.85	0.80	ปานกลาง
5.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	2.82	0.72	ปานกลาง	2.58	0.72	ปานกลาง	2.61	0.81	ปานกลาง	2.33	0.84	น้อย
6.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.03	0.68	ปานกลาง	2.91	0.68	ปานกลาง	3.02	0.60	ปานกลาง	2.98	0.55	ปานกลาง
7.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	3.05	0.66	ปานกลาง	3.01	0.84	ปานกลาง	3.29	0.80	ปานกลาง	3.05	0.76	ปานกลาง
8.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	2.99	0.83	ปานกลาง	2.64	0.86	ปานกลาง	2.90	0.76	ปานกลาง	2.55	0.70	ปานกลาง
รวม	3.02	0.54	ปานกลาง	2.86	0.55	ปานกลาง	2.93	0.56	ปานกลาง	2.75	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อจำแนกออกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุ ความพึงพอใจโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามช่วงอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 20-25 ปี มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 26-30 ปี มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 31-35 ปี มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากที่สุด โดยต่างก็มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ทั้งคู่ ซึ่งมากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามช่วงอายุที่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ช่วงอายุ				F-test	Sig.
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.54	3	0.18	0.44	0.72
	ภายในกลุ่ม	78.33	191	0.41		
	รวม	78.87	194			
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.46	3	0.48	0.69	0.55
	ภายในกลุ่ม	134.66	191	0.70		
	รวม	136.13	194			
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	7.87	3	2.62	3.68	0.01*
	ภายในกลุ่ม	136.03	191	0.71		
	รวม	143.91	194			
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.87	3	0.62	0.93	0.42
	ภายในกลุ่ม	128.43	191	0.67		
	รวม	130.31	194			

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ช่วงอายุ				F-test	Sig.
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms		
5.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	5.20	3	1.73	2.86	0.03*
	ภายในกลุ่ม	115.55	191	0.60		
	รวม	120.75	194			
6.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.46	3	0.15	0.38	0.76
	ภายในกลุ่ม	76.87	191	0.42		
	รวม	77.33	194			
7.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.67	3	0.89	1.45	0.23
	ภายในกลุ่ม	117.36	191	0.61		
	รวม	120.03	194			
8.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.87	3	1.95	3.07	0.29
	ภายในกลุ่ม	121.51	191	0.63		
	รวม	127.38	194			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.64	3	0.55	1.79	0.15
	ภายในกลุ่ม	58.50	191	0.30		
	รวม	60.15	194			

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี *P < 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้วยการจำแนกตามช่วงอายุ ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ค่า F-test โดยรวมพบว่า อายุแตกต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน มีค่า Sig. = 0.15 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.72 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานทำงาน อายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.55 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลทำงาน อายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.42 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ อายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.03 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวทำงาน อายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.76 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานทำงาน อายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.23 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน อายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.29 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่า Mean	20 – 25 ปี	26 – 30 ปี	31-35 ปี	35 ปี ขึ้นไป
		3.10	2.68	2.67	2.52
20 – 25 ปี	3.10	-	0.4244*	0.4290*	0.5856*
26 – 30 ปี	2.68		-	0.0046	0.1611
31-35 ปี	2.67			-	0.1565
35 ปี ขึ้นไป	2.52				-

*P< 0.05

ตารางที่ 21 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 20-25 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุในช่วง 26 – 30 ปี 31-35 ปี และ 35 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่า Mean	20 – 25 ปี	26 –30 ปี	31-35 ปี	35 ปี ขึ้นไป
		3.10	2.68	2.67	2.52
20 – 25 ปี	3.10	-	0.4244*	0.4290*	0.5856*
26 –30 ปี	2.68		-	0.0046	0.1611
31-35 ปี	2.67			-	0.1565
35 ปี ขึ้นไป	2.52				-

*P< 0.05

ตารางที่ 21 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 20-25 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุในช่วง 26 –30 ปี 31-35 ปี และ 35 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด											
	ระดับมัธยมปลาย/ปวช.หรือต่ำกว่า			ระดับอนุปริญญา/ปวส.			ระดับปริญญาตรี			ระดับสูงกว่าปริญญาตรี		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.06	0.604	ปานกลาง	3.30	0.649	ปานกลาง	3.35	0.612	ปานกลาง	4.26	0.577	มาก
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.58	0.803	ปานกลาง	3.05	0.847	ปานกลาง	2.98	0.774	ปานกลาง	3.86	0.530	มาก
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	2.64	0.834	ปานกลาง	2.73	1.021	ปานกลาง	2.95	0.696	ปานกลาง	3.88	0.192	มาก
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.92	0.863	ปานกลาง	2.89	0.746	ปานกลาง	3.40	0.624	ปานกลาง	3.66	0.288	มาก
5.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	2.43	0.751	น้อย	2.76	0.747	ปานกลาง	2.76	0.752	ปานกลาง	4.33	0.082	มาก
6.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.94	0.623	ปานกลาง	2.94	0.687	ปานกลาง	3.12	0.595	ปานกลาง	3.50	0.333	ปานกลาง
7.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	3.02	0.742	ปานกลาง	3.01	0.878	ปานกลาง	3.49	0.775	ปานกลาง	3.22	0.192	ปานกลาง
8.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	2.67	0.833	ปานกลาง	2.75	0.752	ปานกลาง	3.05	0.745	ปานกลาง	3.33	0.503	ปานกลาง
รวม	2.78	0.527	ปานกลาง	2.93	0.587	ปานกลาง	3.14	0.510	ปานกลาง	3.75	0.116	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเมื่อจำแนกออกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามระดับการศึกษา ความพึงพอใจโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมปลาย/ปวช หรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับอนุปริญญา/ปวส มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้าน โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ซึ่งมากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด				F-test	Sig.
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms		
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.80	3	2.26	6.00	0.01*
	ภายในกลุ่ม	72.07	191	0.37		
	รวม	78.87	194			
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.44	3	4.14	6.40	0.00*
	ภายในกลุ่ม	123.69	191	0.64		
	รวม	136.13	194			
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.63	3	2.21	3.07	0.02*
	ภายในกลุ่ม	137.28	191	0.71		
	รวม	143.91	194			
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	7.80	3	2.60	4.05	0.00*
	ภายในกลุ่ม	122.50	191	0.64		
	รวม	130.31	194			

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด				F-test	Sig.
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms		
5.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	14.11	3	4.70	8.42	0.00*
	ภายในกลุ่ม	106.64	191	0.55		
	รวม	120.75	194			
6.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.71	3	0.57	1.44	0.23
	ภายในกลุ่ม	75.61	191	0.39		
	รวม	77.33	194			
7.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.19	3	2.06	3.46	0.01*
	ภายในกลุ่ม	113.83	191	0.59		
	รวม	120.03	194			
8.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.78	3	1.59	2.48	0.62
	ภายในกลุ่ม	122.59	191	0.64		
	รวม	127.38	194			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.77	3	1.92	6.75	0.00*
	ภายในกลุ่ม	54.38	191	0.28		
	รวม	60.15	194			

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี *P<0.05

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้วยการจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ค่า F-test พบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.02 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ระดับการศึกษาสูงสุดอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.23 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.62 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่า Mean	มัธยมปลาย/ ปวช. หรือต่ำกว่า	อนุปริญา ตรี/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.06	3.30	3.35	4.26
มัธยมปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่า	3.06	-	-0.2382*	-0.2943*	-1.2022*
อนุปริญาตรี/ ปวส.	3.30		-	-0.0561*	-0.9639*
ปริญญาตรี	3.35			-	-0.9078*
สูงกว่าปริญญา ตรี	4.26				-

*P < 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับปริญญาตรี ระดับอนุปริญาตรี/ปวส และระดับมัธยมปลาย/ปวช หรือต่ำกว่า ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่า Mean	มัธยมปลาย/ ปวช. หรือต่ำ กว่า	อนุปริญญา ตรี/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		2.58	3.05	2.98	3.86
มัธยมปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่า	2.58	-	-0.4759*	-0.3988*	-1.2832*
อนุปริญญาตรี/ ปวส.	3.05	-	-	0.0771	-0.8072
ปริญญาตรี	2.98	-	-	-	-0.8843
สูงกว่าปริญญา ตรี	3.86	-	-	-	-

*P< 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับอนุปริญญาตรี/ปวส ระดับปริญญาตรี และระดับมัธยมปลาย/ปวช หรือต่ำกว่า ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่า Mean	มัธยมปลาย/ ปวช. หรือต่ำ กว่า	อนุปริญญา ตรี/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		2.64	2.73	2.95	3.88
มัธยมปลาย/ ปวช. หรือต่ำ กว่า	2.64	-	-0.0968	-0.3091	-1.2470*
อนุปริญญาตรี/ ปวส.	2.73		-	-0.2122	-1.1501*
ปริญญาตรี	2.95			-	-0.9379
สูงกว่าปริญญา ตรี	3.88				-

*P<0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้าน โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับปริญญาตรี ระดับอนุปริญญาตรี/ปวส และระดับมัธยมปลาย/ปวช หรือต่ำกว่า ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่า Mean	มัธยมปลาย/ ปวช. หรือต่ำ กว่า	อนุปริญญา ตรี/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		2.92	2.89	3.40	3.66
มัธยมปลาย/ ปวช. หรือต่ำ กว่า	2.92	-	0.0311	-0.4746*	-0.7369
อนุปริญญาตรี/ ปวส.	2.89	-	-	-0.5057*	-0.7680
ปริญญาตรี	3.40	-	-	-	-0.2622
สูงกว่าปริญญา ตรี	3.66	-	-	-	-

*P< 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับปริญญาตรี ระดับมัธยมปลาย/ปวช หรือต่ำกว่า และระดับอนุปริญญาตรี/ปวส ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่า Mean	มัธยมปลาย/ ปวช. หรือต่ำ กว่า	อนุปริญญา ตรี/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		2.43	2.76	2.76	4.33
มัธยมปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่า	2.43	-	-0.3237*	-0.3320*	-1.8965*
อนุปริญญาตรี/ ปวส.	2.76	-	-	-0.0082	-1.5727*
ปริญญาตรี	2.76	-	-	-	-1.5644*
สูงกว่าปริญญา ตรี	4.33	-	-	-	-

*P< 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับปริญญาตรี ระดับ อนุปริญญาตรี/ปวส และระดับ มัธยมปลาย/ปวช หรือต่ำกว่า ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่า Mean	มัธยมปลาย/ ปวช. หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา ตรี/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.02	3.01	3.49	3.22
มัธยมปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่า	3.02	-	0.0040	-0.4681*	-0.2001
อนุปริญญาตรี/ ปวส.	3.01		-	-0.4721*	-0.2042
ปริญญาตรี	3.49			-	0.2679
สูงกว่าปริญญา ตรี	3.22				-

*P < 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ระดับมัธยมปลาย/ปวช หรือต่ำกว่า และระดับ อนุปริญญาตรี/ปวส ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน											
	น้อยกว่า 1 ปี			1 – 3 ปี			3 – 5 ปี			มากกว่า 5 ปี		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.20	0.66	ปานกลาง	3.29	0.61	ปานกลาง	3.17	0.69	ปานกลาง	3.11	0.61	ปานกลาง
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.86	0.67	ปานกลาง	3.12	0.69	ปานกลาง	2.86	0.82	ปานกลาง	2.50	0.88	น้อย
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	2.84	0.75	ปานกลาง	3.37	0.57	ปานกลาง	2.54	0.92	ปานกลาง	2.47	0.82	น้อย
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.97	0.85	ปานกลาง	3.09	0.76	ปานกลาง	2.88	0.76	ปานกลาง	3.06	0.86	ปานกลาง
5.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	2.72	0.63	ปานกลาง	2.91	0.67	ปานกลาง	2.64	0.71	ปานกลาง	2.34	0.85	น้อย
6.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.78	0.60	ปานกลาง	3.20	0.63	ปานกลาง	3.02	0.66	ปานกลาง	2.92	0.59	ปานกลาง
7.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	2.95	0.67	ปานกลาง	3.25	0.71	ปานกลาง	3.25	0.93	ปานกลาง	3.01	0.77	ปานกลาง
8.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.08	0.80	ปานกลาง	2.93	0.78	ปานกลาง	2.73	0.74	ปานกลาง	2.59	0.82	ปานกลาง
รวม	2.92	0.49	ปานกลาง	3.14	0.45	ปานกลาง	2.89	0.54	ปานกลาง	2.75	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 31 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อจำแนกออกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ซึ่งมากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34

ตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				F-test	Sig.
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.89	3	0.29	0.73	0.53
	ภายในกลุ่ม	77.98	191	0.40		
	รวม	78.87	194			
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.58	3	3.86	5.92	0.00*
	ภายในกลุ่ม	124.55	191	0.65		
	รวม	136.13	194			
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	24.39	3	8.13	12.99	0.00*
	ภายในกลุ่ม	119.51	191	0.62		
	รวม	143.91	194			
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.19	3	0.39	0.58	0.62
	ภายในกลุ่ม	129.12	191	0.67		
	รวม	130.31	194			

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				F-test	Sig.
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
5.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	10.33	3	3.44	5.95	0.00*
	ภายในกลุ่ม	110.45	191	0.57		
	รวม	120.75	194			
6.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.51	3	1.17	3.02	0.03*
	ภายในกลุ่ม	73.82	191	0.38		
	รวม	77.33	194			
7.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.16	3	1.05	1.72	0.16
	ภายในกลุ่ม	116.86	191	0.61		
	รวม	120.03	194			
8.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.50	3	2.16	3.42	0.01*
	ภายในกลุ่ม	120.88	191	0.63		
	รวม	127.38	194			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.33	3	1.44	4.94	0.00*
	ภายในกลุ่ม	55.82	191	0.29		
	รวม	60.15	194			

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี *P < 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการทดสอบระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สันจำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้วยการจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ค่า F-test พบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.53 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.00 ซึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.62 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.03 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.16 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่า Mean	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	3 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		2.86	3.12	2.86	2.50
น้อยกว่า 1 ปี	2.86	-	-0.2619	-0.0050	0.3552*
1 – 3 ปี	3.12		-	0.2596	0.6171*
3 – 5 ปี	2.86			-	0.3602
มากกว่า 5 ปี	2.50				-

*P < 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี 3 – 5 ปี และมากกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่า Mean	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	3 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		2.84	3.37	2.54	2.47
น้อยกว่า 1 ปี	2.84	-	-0.5295*	0.3027	0.3722*
1 – 3 ปี	3.37		-	0.8323*	0.9017*
3 – 5 ปี	2.54			-	0.0694
มากกว่า 5 ปี	2.47				-

*P< 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้าน โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี 3 – 5 ปี และมากกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่า Mean	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	3 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		2.72	2.91	2.64	2.34
น้อยกว่า 1 ปี	2.72	-	-0.1912	0.0821	0.387*
1 – 3 ปี	2.91		-	0.2734	0.5780*
3 – 5 ปี	2.64			-	0.3045
มากกว่า 5 ปี	2.34				-

*P < 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี 3 – 5 ปี และมากกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่า Mean	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	3 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		2.78	3.20	3.02	2.92
น้อยกว่า 1 ปี	2.78	-	-0.4143*	-0.2402	-0.1337
1 – 3 ปี	3.20		-	0.1740	0.2806*
3 – 5 ปี	3.02			-	0.1065
มากกว่า 5 ปี	2.92				-

*P < 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี มากกว่า 5 ปี และน้อยกว่า 1 ปีตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านประชาธิปไตยในการทำงานโดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่า Mean	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	3 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.08	2.93	2.73	2.59
น้อยกว่า 1 ปี	3.08	-	0.1482	0.3450	0.4823*
1 – 3 ปี	2.93		-	0.1967	0.3340
3 – 5 ปี	2.73			-	0.1373
มากกว่า 5 ปี	2.59				-

*P< 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี 3 – 5 ปี และมากกว่า 5 ปีตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เงินเดือนที่ได้รับ											
	ต่ำกว่า8,000บาท			8,001-10,000บาท			10,001-12,000บาท			12,001บาทขึ้นไป		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.98	0.64	ปานกลาง	3.32	0.59	ปานกลาง	3.26	0.54	ปานกลาง	3.44	0.67	ปานกลาง
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.60	0.77	ปานกลาง	2.90	0.85	ปานกลาง	2.92	0.86	ปานกลาง	2.76	0.93	ปานกลาง
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	2.68	0.85	ปานกลาง	2.68	0.91	ปานกลาง	2.90	0.79	ปานกลาง	2.74	0.86	ปานกลาง
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.88	0.86	ปานกลาง	3.07	0.69	ปานกลาง	3.15	0.83	ปานกลาง	3.15	0.87	ปานกลาง
5.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	2.47	0.72	น้อย	2.67	0.76	ปานกลาง	2.66	0.81	ปานกลาง	2.66	1.02	ปานกลาง
6.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.94	0.59	ปานกลาง	2.95	0.68	ปานกลาง	3.12	0.63	ปานกลาง	2.95	0.64	ปานกลาง
7.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	3.00	0.66	ปานกลาง	3.12	0.91	ปานกลาง	3.25	0.78	ปานกลาง	3.17	0.90	ปานกลาง
8.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	2.80	0.75	ปานกลาง	2.68	0.88	ปานกลาง	2.83	0.71	ปานกลาง	2.72	0.99	ปานกลาง
รวม	2.92	0.49	ปานกลาง	3.14	0.45	ปานกลาง	2.89	0.54	ปานกลาง	2.75	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 38 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อจำแนกออกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่ได้รับ ความพึงพอใจโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามเงินเดือนที่ได้รับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงินเดือน ต่ำกว่า 8,000 บาท มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงินเดือน 8,001 -10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงินเดือน 10,001 - 12,000 บาท มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 มากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงินเดือน 12,001 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ซึ่งมากกว่าด้านอื่น ๆ และพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66

ตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับที่ต่างกัน

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เงินเดือนที่ได้รับ				F-test	Sig.
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.00	3	2.00	5.24	0.00*
	ภายในกลุ่ม	72.87	191	0.38		
	รวม	78.87	194			
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.33	3	1.44	2.09	0.10
	ภายในกลุ่ม	131.79	191	0.69		
	รวม	136.13	194			
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.40	3	0.46	0.62	0.59
	ภายในกลุ่ม	142.50	191	0.74		
	รวม	143.91	194			
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.68	3	0.89	1.34	0.26
	ภายในกลุ่ม	127.62	191	0.66		
	รวม	130.31	194			

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เงินเดือนที่ได้รับ				F-test	Sig.
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
5.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.93	3	0.64	1.03	0.37
	ภายในกลุ่ม	118.82	191	0.62		
	รวม	120.75	194			
6.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.95	3	0.31	0.79	0.49
	ภายในกลุ่ม	76.38	191	0.40		
	รวม	77.33	194			
7.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.78	3	0.59	0.96	0.41
	ภายในกลุ่ม	118.25	191	0.61		
	รวม	120.03	194			
8.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.77	3	0.25	0.38	0.76
	ภายในกลุ่ม	126.61	191	0.66		
	รวม	127.38	194			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.33	3	1.44	4.94	0.00*
	ภายในกลุ่ม	55.82	191	0.29		
	รวม	60.15	194			

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี *P< 0.05

จากตารางที่ 39 ผลการทดสอบระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้วยการจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ค่า F-test พบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานทำงาน เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.10 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลทำงาน อายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.59 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.26 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.37 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวทำงาน เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.49 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานทำงาน เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.41 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.76 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือนที่ได้รับ	ค่า Mean	ต่ำกว่า 8,000 บาท	8,001 - 10,000 บาท	10,001 - 12,000 บาท	12,001 บาทขึ้นไป
		2.98	3.32	3.26	3.44
ต่ำกว่า 8,000 บาท	2.98	-	-0.3365*	-0.2754*	-0.4619*
8,001 - 10,000 บาท	3.32	-	-	0.0611	-0.1254
10,001 - 12,000 บาท	3.26	-	-	-	-0.1865
12,001 บาทขึ้นไป	3.44	-	-	-	-

*P< 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่า พนักงานที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่ได้รับเงินเดือน 12,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่ได้รับเงินเดือน 8,001 - 10,000 บาท 10,001 - 12,000 บาท และต่ำกว่า 8,000 บาท ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย กล่าวคือ ประชากรเป็นพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 6 แผนก โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ได้จำนวน 195 คนใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Multistage โดย ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา เพื่อกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง และขั้นที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 195 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ได้รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ใน 6 แผนก ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 195 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows โดยการหาค่าแจกแจงความถี่และร้อยละ สำหรับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) สำหรับการศึกษา ระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านและทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่า T-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และหาค่า One-way ANOVA (F-test) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์สำหรับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ไว้ที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสรุปผลด้วยวิธีการพรรณนา ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากผลการวิจัย ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.40 และเพศชาย ร้อยละ 42.60 โดยมีสถานภาพ โสด ร้อยละ 46.70 สมรสแล้ว 42.00 และหย่าร้างหรือหม้ายน้อยที่สุด ร้อยละ 11.30 สำหรับอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่างช่วง 26-30 ปี ร้อยละ 29.70 อายุ 31-35 ปี ร้อยละ 27.20 อายุ 35 ปีขึ้นไป ร้อยละ 22.60 และอายุระหว่างช่วง 20-25 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.50 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ที่ระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่า ร้อยละ 62.10 รองลงมาจบระดับอนุปริญญาตรี/ปวส. ร้อยละ 19.00 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 17.40 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลามากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.10 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1-3 ปี ร้อยละ 21.50 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 3-5 ปี ร้อยละ 20.50 และน้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 15.40 และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเงินเดือนที่ได้รับพบว่า เงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ ต่ำกว่า 8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมา ระดับ 8,001-10,000 บาท ร้อยละ 27.70 ระดับเงินเดือน 10,001-12,000 บาท ร้อยละ 18.40 และน้อยที่สุดของระดับเงินเดือนที่ได้รับคือ 12,001 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 10.80

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.18) ในทุกเรื่องดังนี้ อาคารสถานที่ ให้อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพโดยทั่วไปของ โรงงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีการบำรุงรักษาอาคารและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ใน สภาพดีและพร้อมใช้งานเสมอ สถานที่ทำงานส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีในการ ทำงาน

ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.76) ในทุกเรื่องดังนี้ ความพึงพอใจกับความ มั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปโดยยึดถือความสามารถ ในการทำงานเป็นเกณฑ์ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบในการ ทำงาน ในบริษัทมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้โอกาสก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ บริษัทให้การสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนา และใช้ความสามารถของบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ ความสามารถของบุคคล พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.73) ในทุกเรื่องดังนี้ มีโอกาส ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถที่มีอยู่จากการสนับสนุนของบริษัท มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ บริษัทมีการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง การทำงานในอาชีพนี้ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.02) ในทุกเรื่องดังต่อไปนี้

การทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ท่านพอใจกับความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน หัวหน้าให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในเรื่องการทำงาน หัวหน้ารับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงาน

ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิมทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.58) ในทุกเรื่องดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล ระบบพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานมีความเหมาะสม มีความพึงพอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนของบริษัทค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะเดียวกันที่โรงงานอื่น

ด้านเวลาทำงาน และชีวิตส่วนตัว

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิมทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเวลาทำงาน และชีวิตส่วนตัว พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.00) ในทุกเรื่องดังนี้ บริษัทกำหนดวันหยุดต่างๆ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ วันและเวลาทำงานมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ วันและเวลาทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ บริษัทกำหนดสิทธิในการลาที่มีความเหมาะสม พอใจกับเวลาที่มีให้ครอบครัว พอใจกับสัดส่วนของเวลาระหว่างทำงานและเวลาพักผ่อนเป็นส่วนตัวส่วนตัว

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิมทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.10) ในทุกเรื่องดังนี้ พอใจต่องานที่ทำ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพงานในบริษัทให้ดีขึ้น งานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคมในด้านการสร้างอาชีพให้กับคนว่างงาน

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.78) ในทุกเรื่องดังนี้ หัวหน้างาน ให้ความเสมอภาคในการทำงาน ในการทำงานมีการรับฟังความคิดเห็น และแก้ไขปัญหามาตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก บริษัทให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเสมอ บริษัทมักสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากการทดสอบก็พบว่าใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างส่งผลให้ระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านเวลาทำงานกับชีวิต

ส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนา และใช้ความสามารถของบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากการทดสอบก็พบว่าใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากการทดสอบก็พบว่าในด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากการทดสอบก็พบว่าใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่ได้รับเงินเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่ได้รับเงินเดือนในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากการทดสอบก็พบว่าใน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)” และการสรุปผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น เมื่อนำมาวิเคราะห์ โดยเปรียบเทียบกับทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจ ในการนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยอนันต์ ธีระวิระ ที่ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เทลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” ซึ่งเมื่อนำมาจำแนกในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านบุคคล ในเรื่องของ ระดับการศึกษาสูงสุดและเงินเดือนที่

ได้รับ แตกต่างกัน สำหรับในเรื่องของระดับการศึกษาสูงสุดนั้นจะเห็นว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ บุญมาก (2548) ที่ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลาธิการทหารบก พบว่า ถ้าพนักงานมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตที่ทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของด้านนี้ พบว่าในเรื่องของ สถานที่ทำงานส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด อาจเป็นผลมาจาก พื้นที่ในสถานที่ทำงานยังคับแคบ และอยู่ในกลางเมืองใหญ่ สภาพแวดล้อมจริงไม่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพจิตที่ดี เนื่องจากมีเสียงดังรบกวน จำนวนพนักงานหนาแน่น เวลาพักน้อย เมื่อเทียบกับงานที่ทำตามลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ จึงยังไม่มีความสะดวกสบาย ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าบริษัทควรมีการส่งเสริมในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานให้ดีขึ้น โดยเฉพาะด้านสุขภาพจิตและสุขภาพกายในการทำงานซึ่งเมื่อเปรียบยังมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ อยู่บ้าง

ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ที่แตกต่างกันเป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านบุคคล ในเรื่องของ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ บุญมาก (2548 อ้างถึงใน สุพรรณณี ไทยประดิษฐ์ 2545 : 27) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ภายใต้ระบบเอ็นจีเนียริ่ง : ศึกษาเฉพาะในกรณีสาขาในเขต 43 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของด้านนี้ พบว่า ในเรื่องของ บริษัทมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้โอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นผลมาจาก การที่ตำแหน่งงานที่พนักงานส่วนใหญ่อำนาจกำลังทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งงานในภาคปฏิบัติการหรือเรียกได้ว่า อยู่ในส่วนของฝ่ายผลิตของโรงงาน การที่จะก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในแผนกนี้จึงมีน้อย และจำเป็นต้องอาศัยระดับการศึกษาที่สูงกว่า รวมทั้งการใช้ทักษะความสามารถที่มากขึ้น ในการสมัครเข้าทำงาน เนื่องจากบริษัทเป็นของนายทุนชาวต่างชาติ ทำให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานในแผนกนี้ให้สูงกว่าเดิมจึงน้อยกว่ามาตรฐานของงานทั่วไป

ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล

ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ที่แตกต่างกันเป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านบุคคล ในเรื่องของ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุดและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่า สำหรับเรื่องระดับการศึกษาสูงสุดนั้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด จะมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของด้านนี้ พบว่า ในเรื่องของ การทำงานในอาชีพนี้ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต นั้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นผลมาจากตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในแผนกเหล่านี้จำกัดในหน้าที่ความรับผิดชอบเอาไว้ เช่น ลักษณะของสายงาน เวลาทำงาน ความสามารถที่ใช้จึงไม่เกิดความแตกต่าง ทำให้พนักงานไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างอื่นประกอบในการทำงาน โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จต่อไปในอนาคตจึงมีน้อย หากจะพิจารณาในด้าน โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล จึงยังไม่เหมาะสม

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ที่แตกต่างกันเป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านบุคคล ในเรื่องของ ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน โดยจะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดจะมีความพึงพอใจ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของด้านนี้ พบว่า ในเรื่องของ หัวหน้าให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในเรื่องการทำงานและหัวหน้ารับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน นั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม อาจสืบเนื่องมาจากการที่พนักงานในแต่ละแผนกมีจำนวนมาก แต่หัวหน้าที่ทำงานที่ในการดูแลและควบคุมการทำงานมีน้อย ทำให้เมื่อเกิดปัญหาต่างๆในการทำงาน หัวหน้างานอาจดูแลไม่ทั่วถึงในการให้คำปรึกษาแก่พนักงานทุกคน ที่สำคัญการทำงานในแผนกเหล่านี้ พนักงานทั้งรับเพิ่มและลาออกไปมีอยู่เป็นประจำ รวมทั้งเป็นแผนกที่รับพนักงานเข้าด้วยระดับการศึกษาที่ส่วนใหญ่ยังมีระดับต่ำอยู่มาก ทำให้ความความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อยู่ระดับปานกลาง การให้คำปรึกษาแก่พนักงานจนเป็นที่พึงพอใจ จึงอยู่ในระดับต่ำสุดของด้านนี้

ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่แตกต่างกัน เป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านบุคคล ในเรื่องของ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด

และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สำหรับในเรื่อง ระดับการศึกษาสูงสุดนั้น จะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานใน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ บุญมาก (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ(ลูกจ้างประจำ) กรมพลาธิการ ทหารบก พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของด้านนี้ พบว่า ในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันนั้น มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด อาจเป็นผลมาจากการที่ ที่ตั้งของ บริษัทอยู่กลางเมือง ในเขตของอ่อนนุชและสุขุมวิท ทำให้พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหม ไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ไม่ใช่คนในพื้นที่ ต้องมีค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสูง เป็นต้นว่า ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ค่าอาหารและค่าจิปาถะในการดำเนินชีวิตประจำวันเมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนที่ได้รับจากตำแหน่งงานที่ทำจึงยังไม่เพียงพอ

ด้านเวลาทำงาน กับชีวิตส่วนตัว

ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ที่แตกต่างกัน เป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านบุคคล ในเรื่องของระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง กัน ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของด้านนี้ พบว่า ในเรื่อง ที่บริษัทกำหนดวันหยุดต่าง ๆ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการนั้น มีความพึงพอใจเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจมาจาก การที่บริษัท อุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) เป็นบริษัทเอกชน ที่ก่อตั้งโดย นายทุนชาวต่างชาติ ในส่วนของวันหยุด เช่น วันหยุดราชการ หรือวันหยุดตามประเพณีต่าง ๆ ของ คนไทย จึงไม่นำมาเป็นวันหยุดงานของบริษัท ทำให้พนักงานไม่ได้วันหยุดงานที่ตรงกับช่วง เทศกาลตามประเพณีของประเทศไทยเช่นเดียวกับอีกหลายบริษัทที่คล้ายคลึงแต่เป็นบริษัทเอกชน ของคนไทย ส่งผลให้เวลาทำงานกับวันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ ไม่เหมาะสมกับการใช้เวลาในการใช้ ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน

ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของ งาน ที่แตกต่างกันเป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านบุคคล ในเรื่องของ เพศและระดับการศึกษาสูงสุดที่ แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของด้านนี้ พบว่า ในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนา คุณภาพงานในบริษัทให้ดีขึ้นนั้น พนักงานมีความพึงพอใจเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจมาจากการที่พนักงาน

ในแต่ละแผนกมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่จำกัดของตนตามที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งงานเท่านั้นไม่สามารถก้าวล่วงงานนอกเหนือจากที่ทำอยู่เป็นประจำได้ จนบางครั้งอาจมีความรู้สึกเบียดเบียนต่อหน้าที่ทำและทำไปตามหน้าที่เพื่อจะได้รับเงินเดือนเท่านั้น จึงไม่เห็นความสำคัญเท่าใดนักว่า ตนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพงานในบริษัทให้ดีขึ้นจริง จึงยังมีความพึงพอใจในระดับที่ต่ำกว่าเรื่องอื่นๆ ในด้านเดียวกัน

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ที่แตกต่างกันเป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านบุคคลในเรื่องของเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยจะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าจะมีความพึงพอใจในด้านประชาธิปไตยในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของด้านนี้ พบว่า ในเรื่องที่บริษัท มักสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นนั้น มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยต่ำสุด อาจสืบเนื่องมาจาก การทำการประเมินความพึงพอใจหรือการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานนั้นเป็นเหมือนการเปิดโอกาสให้พนักงานเรียกร้องสิทธิต่างๆ หรือผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบางครั้งอาจเป็นผลเสียต่อผลประโยชน์ของบริษัทเอง แม้ว่าการสอบถามความคิดเห็นต่างๆ ของพนักงานนั้น อาจเป็นผลดีในด้านที่ว่าบริษัทสามารถนำมาแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานได้ แต่ก็ต้องมีความระมัดระวังสูงในการสอบถามหรือจัดทำโครงการ เพื่อความเป็นกลางทั้งสองฝ่าย ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าหากการทำงานยังอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ก็จะไม่มีการสอบถามความคิดเห็นต่อการทำงานกับพนักงาน เพื่อป้องกันการเรียกร้องต่างๆ ที่อาจตามมา พนักงานจึงมีความรู้สึกที่บริษัทไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของพนักงานหรือสอบถามความพึงพอใจ ทำให้พึงพอใจน้อยกว่าเรื่องอื่นๆ ในด้านเดียวกัน

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลของการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษา การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในเรื่อง การบำรุงรักษาอาคาร

และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพดี และพร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรจะมีการปรับปรุงอาคาร และ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมใช้งาน เพื่อความสะดวกและปลอดภัยของพนักงาน

2. จากการวิจัย การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในเรื่อง บริษัทมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้โอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรจะมีการปรับปรุงให้บริษัท มีตำแหน่งหน้าที่ ที่พร้อมจะให้พนักงานได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานสูงกว่าได้ตามลำดับ อย่างเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถเป็นหลัก และควรมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณา จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผ่านมา เพื่อเสริมขวัญ และกำลังใจให้แก่พนักงานในการทำงาน

3. จากการวิจัย การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านโอกาสในการพัฒนา และใช้ความรู้ความสามารถของบุคคล ในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในเรื่อง การทำงานในอาชีพนี้มีโอกาสประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรจะมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น เพื่อพนักงานจะได้มีโอกาสประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคตในการทำงานอาชีพนี้

4. จากการวิจัย การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในเรื่อง หัวหน้าให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในเรื่องการทำงาน และ หัวหน้ารับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น หัวหน้าจึงควรให้คำปรึกษาแก่พนักงาน เมื่อพนักงานมีปัญหาในเรื่องการทำงาน และ ควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในการปฏิบัติงาน

5. จากการวิจัย การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในเรื่อง เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรจะมีการปรับปรุงให้เงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของพนักงาน ควรมีการปรับให้ตามความเหมาะสม ตามสภาพเศรษฐกิจ เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจแก่พนักงาน ในการทำงาน

6. จากการวิจัย การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว ในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในเรื่อง บริษัทกำหนดวันหยุดต่างๆ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น บริษัทจึงควรมีการกำหนดวันหยุดต่างๆ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

7. จากการวิจัย การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพงานในบริษัทให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรจะมีการปรับปรุงให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการพัฒนาคุณภาพงานในบริษัทให้ดีขึ้น

8. จากการวิจัย การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในเรื่อง บริษัทมักสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น บริษัทจึงควรสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการทำวิจัยในครั้งนี้ มุ่งเน้นในเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งอาจยังมีบางส่วนที่ยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อต่อยอดต่อไปได้ ในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ในครั้งต่อไปควรจะทำการวิจัยแยกตามหน่วยงานย่อย เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละฝ่ายในบริษัท เช่น ฝ่ายการตลาด ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ครอบคลุมละเอียดขึ้นและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม กับการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายต่อไปให้มากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในกลุ่มธุรกิจที่คล้ายคลึงกันด้วย เมื่อนำมาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในแต่ละบริษัทในภาคธุรกิจเดียวกันว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. ในการทดสอบสมมติฐานนั้น ควรจะทำการวิจัย ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ด้านเวลางานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านให้มากขึ้น เพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) หรือในองค์กรอื่น ๆ ที่จะสามารถเป็นประโยชน์ได้นั้น เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

กัลยา พ่วงไป. “ความพึงพอใจของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษนอกเวลาด้วยตนเอง.” รายงานวิจัยปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

กัลยา วานิชบัญญัติ. การใช้ Spss for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

ชาญชัย อาจินสมอาจร. พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2536

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์, 2539.

ดิน ปรัชญพฤทธิ์. สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540.

ทิพวรรณ ศรีคุณ. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัทบริหารทรัพย์สินสถาบันการเงิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

ธงชัย สันติวงศ์. องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

นฤดล มีเพียร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

เพ็ญศรี วายวานนท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทปั้นเกล้าการพิมพ์, 2533.

พรพรรณ บุญมาก. “ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลาธิการทหารบก.” วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2548.

พลดา เดชพลมาตย์. “บทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

ภูวนัย น้อยวงศ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

มานะ สินธุวงศ์ยานนท์. “ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

วรัญญา ภัทรสุข. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกร มหาวิทยาลัย, 2552.

วัน เดชพิชัย. คู่มือการวิจัยและประเมินโครงการทางการศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2532.

สินชัย ฉายศรีศรี. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

อรพิน ต้นติมุรธา. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ภาคผนวก

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี



แบบสอบถามประกอบการทำวิจัย

เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม
ผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ผู้จัดทำวิจัย 1. นางสาวชไมพร ประเสริฐสังข์ (นักศึกษาระดับปริญญาตรี)
2. นางสาวเจนตา สุนทรานนท์ (นักศึกษาระดับปริญญาตรี)

คำชี้แจง

: แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบริษัท อุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่) ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถือว่าเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัย ในรายวิชาสัมมนาการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา สาขาการจัดการ ธุรกิจและภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริง เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่าร้าง / หม้าย

3. ช่วงอายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

20 - 29 ปี

30 - 39 ปี

40 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับมัธยมศึกษา / ปวช. หรือต่ำกว่า

ระดับอนุปริญญา / ปวส.

ระดับปริญญาตรี

สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 1 ปี

1 - 3 ปี

3 - 5 ปี

มากกว่า 5 ปี

6. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน

ต่ำกว่า 8,000 บาท

8,001 - 10,000 บาท

10,001 - 12,000 บาท

12,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด (สำนักงานใหญ่)

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความดังต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1) อาคารสถานที่ เอื้ออำนวย และสะดวกต่อการทำงานของท่าน					
2) สถานที่ทำงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
3) สภาพโดยทั่วไปของโรงงาน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน					
4) มีการบำรุงรักษาอาคาร และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพดี และพร้อมใช้งานเสมอ					
5) สถานที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีในการทำงาน					
2. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน					
6) ท่านพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน					
7) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานของท่าน เป็นไปโดยยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์					
8) หัวหน้างาน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบในการทำงานของท่าน					
9) ในบริษัทของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้โอกาสท่านก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
10) บริษัทของท่านให้การสนับสนุน ให้มีการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล					
11) ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่ท่านมีอยู่ จากการสนับสนุนของบริษัท					
12) ท่านมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
13) บริษัทของท่าน มีการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง					
14) การทำงานในอาชีพนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต					
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
15) การทำงานของท่าน ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
16) ท่านพอใจกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานของท่าน					
17) หัวหน้าจะให้การปรึกษาแก่ท่าน เมื่อมีปัญหาในเรื่องการทำงาน					
18) หัวหน้าของท่าน รับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงาน					
5. ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น					
19) ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
20) ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
21) ท่านพึงพอใจต่อค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล					
22) ท่านคิดว่าระบบพิจารณาความดีความชอบของบริษัทมีความเหมาะสม					
23) ท่านมีความพึงพอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนของบริษัท					
24) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน					
25) ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะเดียวกันที่โรงงานอื่น					
6. ด้านเวลาทำงาน กับชีวิตส่วนตัว					
26) ท่านคิดว่าวันและเวลาทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
27) ท่านคิดว่าวันและเวลาทำงานมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ					
28) บริษัทกำหนดวันหยุดต่าง ๆ เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำสัปดาห์ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
29) บริษัทกำหนดคสิทธิในการลาที่มีความเหมาะสม					
30) ท่านพอใจกับเวลาที่มีให้ครอบครัว					
31) ท่านพึงพอใจกับสัดส่วนของเวลาระหว่างทำงาน และเวลาพัก ซึ่งมีความเป็นส่วนตัวส่วนตัว					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
7. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน					
32) ท่านพึงพอใจต่องานที่ทำ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ					
33) ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพงานในบริษัทให้ดีขึ้น					
34) ท่านคิดว่างานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคมในด้านการสร้างอาชีพให้กับคนว่างงาน					
8. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน					
35) หัวหน้างานของท่าน ให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
36) ในการทำงานมีการรับฟังความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาดตามข้อเสนอของเสีงส่วนมาก					
37) บริษัทของท่าน ให้อิสระท่านในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเสมอ					
38) บริษัทของท่าน มักสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น					
39) เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางสาวเจนตา สุนทรานนท์
ที่อยู่ 127/6 ม.4 ต.ภาชี อ.ภาชี จ.พระนครศรีอยุธยา 13140

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษา จากโรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2553 กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ
ธุรกิจและภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยา
เขตสารสนเทศเพชรบุรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางสาวไมพร ประเสริฐสังข์
ที่อยู่ 123/1 ต.หนองกว้าง อ.บ้านม่วง จ.สกลนคร 47140

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม
จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2553 กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ
ธุรกิจและภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยา
เขตสารสนเทศเพชรบุรี

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี