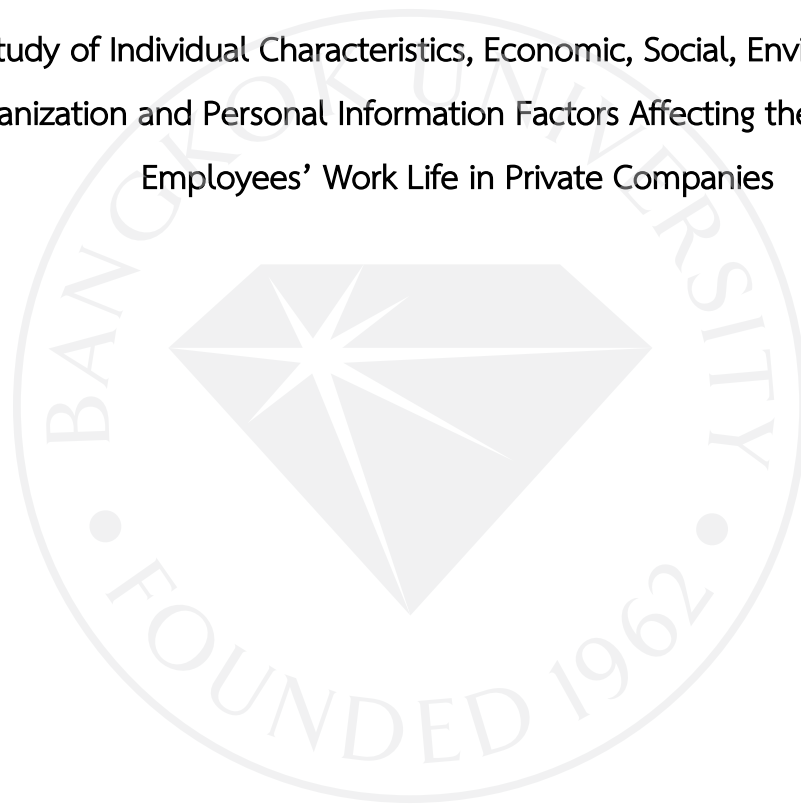


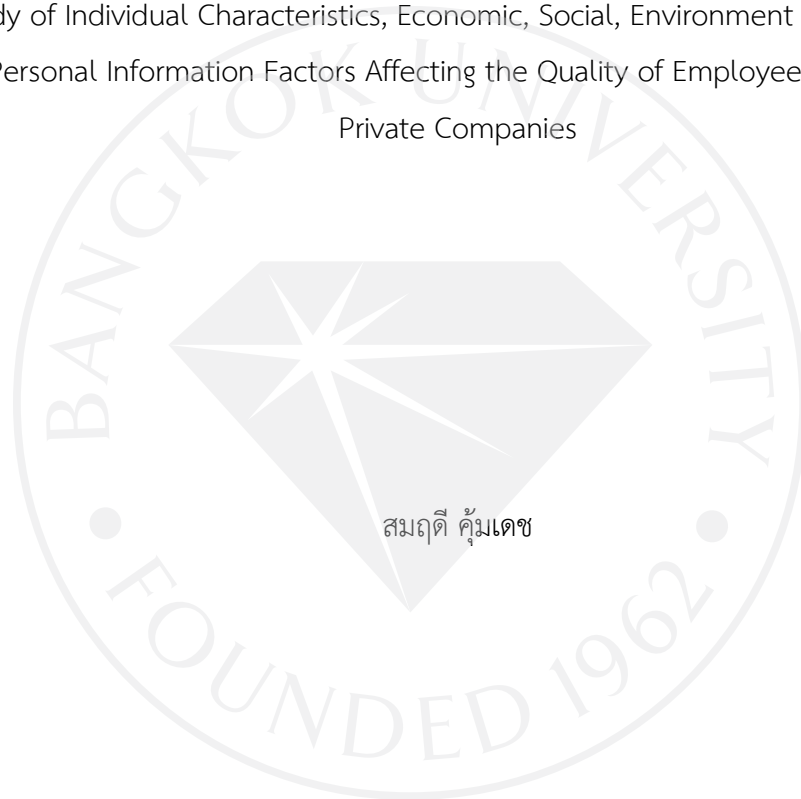
การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้าน
สิ่งแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของ
พนักงานในบริษัทเอกชน

A Study of Individual Characteristics, Economic, Social, Environment in
Organization and Personal Information Factors Affecting the Quality of
Employees' Work Life in Private Companies



การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
ในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานใน
บริษัทเอกชน

A Study of Individual Characteristics, Economic, Social, Environment in Organization
and Personal Information Factors Affecting the Quality of Employees' Work Life in
Private Companies



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2559



© 2560

สมฤดี คุ่มเดช

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผู้วิจัย สมฤดี คุ้มเดช

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)

(ดร.ศันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

7 มิถุนายน 2560

สมฤดี คุ่มเดช. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มิถุนายน 2560, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
ในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานใน
บริษัทเอกชน (52 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้าน
เศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล
ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ
เก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คนและวิธีการทาง
สถิติได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ (t-test) กรณี
การเปรียบเทียบของกลุ่มสองกลุ่มที่อิสระต่อกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-
way ANOVA) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้
(Scheffe) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา
พบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพและการรับรู้คุณค่าในตัวเองมีผลต่อระดับคุณภาพ
ชีวิตของพนักงาน ปัจจัยเศรษฐกิจ ด้านเงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปีไม่มีผลต่อระดับ
คุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน และด้านสวัสดิการและโบนัสประจำปีมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของ
พนักงานเอกชน ปัจจัยสังคมด้านความสัมพันธ์ ด้านการได้รับการยอมรับและด้านการสื่อสารและ
กิจกรรมทางสังคมมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านความ
เหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการ
ทำงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน และสถานะภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อ
ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชนที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล, เศรษฐกิจ, สังคม, สิ่งแวดล้อม, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Khumdech, S. M.B.A., June 2017, Graduate School, Bangkok University.

A Study of Individual Characteristics, Economic, Social, Environment in Organization and Personal Information Factors Affecting the Quality of Employees' Work Life in Private Companies (52 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Promsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The study aims to examine the individual characteristics, economic, social, environment in the organization, and personal information factors affecting the quality of employees' work life in private companies. The questionnaire too was used in collecting data from 400 operational employees. The statistics, which was used to report the data, was the descriptive statistics: frequencies, percentages, means and standard deviations; and the inferential statistics: independent sample t-tests, One-Way ANOVA and F-Test with Scheffe's mean comparisons as well as multiple regression analyses were also used in this study. It was found that individual characteristics factors: personality and self-esteem value factors affected the quality of employees' work life in private companies; economics factors: salary and annual salary adjustment factor were not affected to the quality of employees' work life in private companies but welfare and bonus factors affected to the quality of employees' work life in private companies. Social: corporate relationships, acceptance and communication & social activities were affected to the quality of employees' work life in private companies. Economic factors: appropriate environment for work and the availability of equipment and tools to work affected to the quality of employees' work life in private companies. Moreover the differences of marital status affected to the quality of employees' work life in private companies at .05 significance level.

Keywords: Characteristics, Economics, Socials, Environments, Workplace Satisfaction

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลฉบับนี้สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ ด้วยความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งอาจารย์ได้อบรม อธิบายแนวทางและให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัยอย่างถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนช่วยตรวจสอบ ให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยขอขอบพระคุณ สำหรับความกรุณา ความรู้ ความเอาใจใส่ คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนในทุกมิติตลอดการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่น้อง และญาติมิตร ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน และคอยช่วยเหลือให้กำลังใจ ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจเสมอมา จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สมฤดี คุ่มเดช

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทดลองสถิติ	7
1.5 นิยามคำศัพท์	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล	9
2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจองค์กร	11
2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมองค์กร	13
2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	14
2.5 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	16
2.6 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน	17
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	19
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	22
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.4 สมมติฐานการวิจัย	23
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	25
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	29
บทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 การอภิปรายผลและสรุปผล	33
5.2 ข้อเสนอแนะ	38
บรรณานุกรม	40
ภาคผนวก	43
ประวัติผู้เขียน	52
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: แสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach’s Alpha Analysis Test)	21
ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ	25
ตารางที่ 4.2: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะส่วนบุคคล	27
ตารางที่ 4.3: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยเศรษฐกิจองค์กร	27
ตารางที่ 4.4: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยสังคมในองค์กร	28
ตารางที่ 4.5: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยสิ่งแวดล้อม	28
ตารางที่ 4.6: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน	29
ตารางที่ 4.7: แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชน	29
ตารางที่ 4.8: แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของตัวแปรเศรษฐกิจองค์กร มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชน	30
ตารางที่ 4.9: แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของตัวแปรปัจจัยสังคมองค์กร มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชน	30
ตารางที่ 4.10: แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของตัวแปรปัจจัยสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชน	31
ตารางที่ 4.11: แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตพนักงานเอกชนจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	32

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดและสมมติฐานวิจัย

หน้า

6



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ทรัพยากรบุคคลหรือพนักงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการทำงานในองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรนั้น ๆ ได้ตั้งเอาไว้ ในปัจจุบันมีการยอมรับว่าบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งคุณภาพด้านความสามารถ ด้านทัศนคติ และสภาพจิตใจที่ดีและพร้อมจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ดีกว่าคู่แข่ง เห็นได้จากองค์กรใหญ่ๆที่มีนโยบายเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยแนวคิดที่ว่า หากพนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีแล้ว จะส่งต่องานที่มีคุณภาพที่ดีให้แก่องค์กรและส่งผลต่อการบริการที่ดีให้แก่ลูกค้าขององค์กรอีกด้วย ดังนั้นองค์กรควรให้ความสนใจเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน เมื่อพิจารณาอย่างละเอียดจะพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบางปัจจัยเกี่ยวข้องกับสวัสดิการและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ควรสังเกตและประเมินสภาพแวดล้อม เพื่อตอบสนองปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน และเพิ่มปัจจัยเหล่านั้นไปในสวัสดิการพนักงาน (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ยังหมายรวมถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความต้องการให้มีอาชีพที่มั่นคงและมีความก้าวหน้า การได้รับเกียรติจากคนรอบข้าง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร ได้รับสวัสดิการที่น่าพอใจ เป็นต้น (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ้อย, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการภายในประเทศทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคมและระบบเศรษฐกิจของชาติในการปรับตัวให้เข้ากับประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก รวมถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกอีก 20 ปีข้างหน้า จะเห็นได้ว่าทუნทั้ง 6 นี้ใกล้เคียงกับมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์มากที่สุด ดังนั้นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องส่งเสริมให้คนงานไทยเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและจิตวิญญาณ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), 2559)

ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้มีความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคล คือ ปัจจัยด้านส่วนบุคคลโดยกล่าวรวมถึงคุณลักษณะทางกายภาพ สังคมและจิตใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมโดยกล่าวรวมถึง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพ เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม รวมทั้งระบบการเมืองการปกครองและการบริการด้านสุขภาพ สิ่งต่างๆ ที่กล่าวมานี้มีผลต่อคุณภาพ

ชีวิตของพนักงานและบุคคลทั่วไปทั้งสิ้น หากผู้บริหารให้ความใส่ใจและเข้าถึงความต้องการของพนักงาน สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและความต้องการของพนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรได้ พนักงานก็จะทำงานด้วยความตั้งใจ มีเป้าหมายร่วมกันกับองค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลตอบแทนที่ดีของตนเองและองค์กร (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544)

ดังนั้นหากผู้บริหารต้องการพัฒนารูปแบบการทำงานหรือสวัสดิการให้ตรงกับภาระระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานควรมีการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นข้อมูลว่าปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานมากที่สุด และปัจจัยใดมีผลกระทบรองลงมา เนื่องจากแม้ว่าจะมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนไทยมานาน แต่ยังพบว่าคุณภาพชีวิตของคนไทยยังไม่ดีเท่าที่ควร รวมถึงมีความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ค่อนข้างสูง หนี้สินภาคครัวเรือนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ชั่วโมงการทำงานของคนไทยต่อสัปดาห์อยู่ในอัตราที่สูงกว่า 40 ชั่วโมง อีกทั้งยังมีความเครียดจากปัญหาการถดถอย ส่งผลให้ใช้เวลาเดินทางไปทำงานนานขึ้น สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยในปัจจุบันไม่ได้อยู่ในระดับที่ดี โดยสะท้อนให้เห็นผ่านข่าวต่างๆ ที่มีการใช้ความรุนแรงในครอบครัว หรือการทะเลาะโต้แย้งด้วยวาจาที่รุนแรงไม่สุภาพ ในที่สาธารณะ เป็นต้น (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า), 2560)

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขโดยมุ่งเน้นที่พนักงานเอกชนในประเด็นการศึกษา ดังนี้

1. ปัญหาด้านลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพและการรับรู้คุณค่าในตัวเอง จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) และทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972)

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ ชุมพร ฉ่ำแสง, อุมพร เคนศิลา, นัยนา ตั้งใจดี และ กิตติพงษ์ คงสมบูรณ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก และข้าเลี้ยง สุขประวิทย์ (2557) ได้ศึกษาลักษณะบุคคลและความสัมพันธ์ กระบวนการทำงานและจิตวิทยาในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจองค์กร ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี และสวัสดิการและโบนัสประจำปี

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎี/แนวคิดของ Herzberg (1959) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ Herzberg และทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler (1968)

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ พัชรี หล้าแหล่ง (2556) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนปาล์มน้ำมันในพื้นที่ภาคใต้ และ

อนันต์ แม่กอง (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

3. ปัญหาด้านสังคมในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ และการสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีของ Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ และทฤษฎีการจูงใจของ McClelland (1953) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ ภาวิณี แสนวัน (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร และ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี

4. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีแนวคิดของ Gilmer (1967) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน และแนวคิดด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการทำงานของมนุษย์ของ Taylor (1998)

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ กมล กฤษวงค์ และณกมล จันทร์สม (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และ วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัยและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

5. ปัญหาด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพโสดและสถานภาพสมรส จากปัญหาดังกล่าวได้มีแนวคิดของ Harper (1987) และ Werther & Davis (1982) ที่ได้มีการกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยบุคคลและปัจจัยองค์การ

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และปรียา พลอยระย้า (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสุขคนทำงานที่มีสถานภาพสมรสหลากหลายในสังคมไทย: แต่งก็สุข ไม่แต่งก็สุข จริงหรือ? และงานวิจัยของปฐมพงศ์ ชูสกุลพัฒนา (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศ

6. ปัญหาด้านระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน

จากปัญหาดังกล่าวได้มี แนวคิดของ Zhan (1992) ที่ระบุองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 4 ด้านและ Walton (1974) ที่ระบุปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มี งานวิจัยของ อิงอร ต้นพันธ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของ ทศนีย์ ชาตไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพและการรับรู้คุณค่าในตัวเองที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเศรษฐกิจองค์กร ด้านเงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี และ สวัสดิการและโบนัสประจำปี ที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสังคมในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ และการสื่อสารและกิจกรรมทางสังคมที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

1.2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

1.2.5 สถานะภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนที่แตกต่างกัน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล คุณสมบัติส่วนบุคคล ลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลเศรษฐกิจ ข้อมูลสังคม ข้อมูลสิ่งแวดล้อมในองค์กร และข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานเอกชนที่ทำงานในย่านศูนย์รวมธุรกิจ โดยแบ่งการสำรวจออกเป็น 4 เขต ซึ่งได้แก่ เขตบางรัก เขตสาทร เขตปทุมวันและเขตพญาไท

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนไม่จำกัดจำนวน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละ 100 คนจากจำนวนเขตทั้งหมด และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน เดือนมีนาคม พ.ศ. 2560 โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใน วันที่ 1 ถึง 31 มีนาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 400 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย บุคลิกภาพ และการรับรู้คุณค่าในตัวเอง

1.3.3.1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านเศรษฐกิจองค์กร ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ และการสื่อสารและกิจกรรมทาง

1.3.3.1.3 ข้อมูลปัจจัยด้านสังคมในองค์กร ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ และการสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม

1.3.3.1.4 ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน

1.3.3.1.5 ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพโสดและสถานภาพสมรส

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

1.3.2.1 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

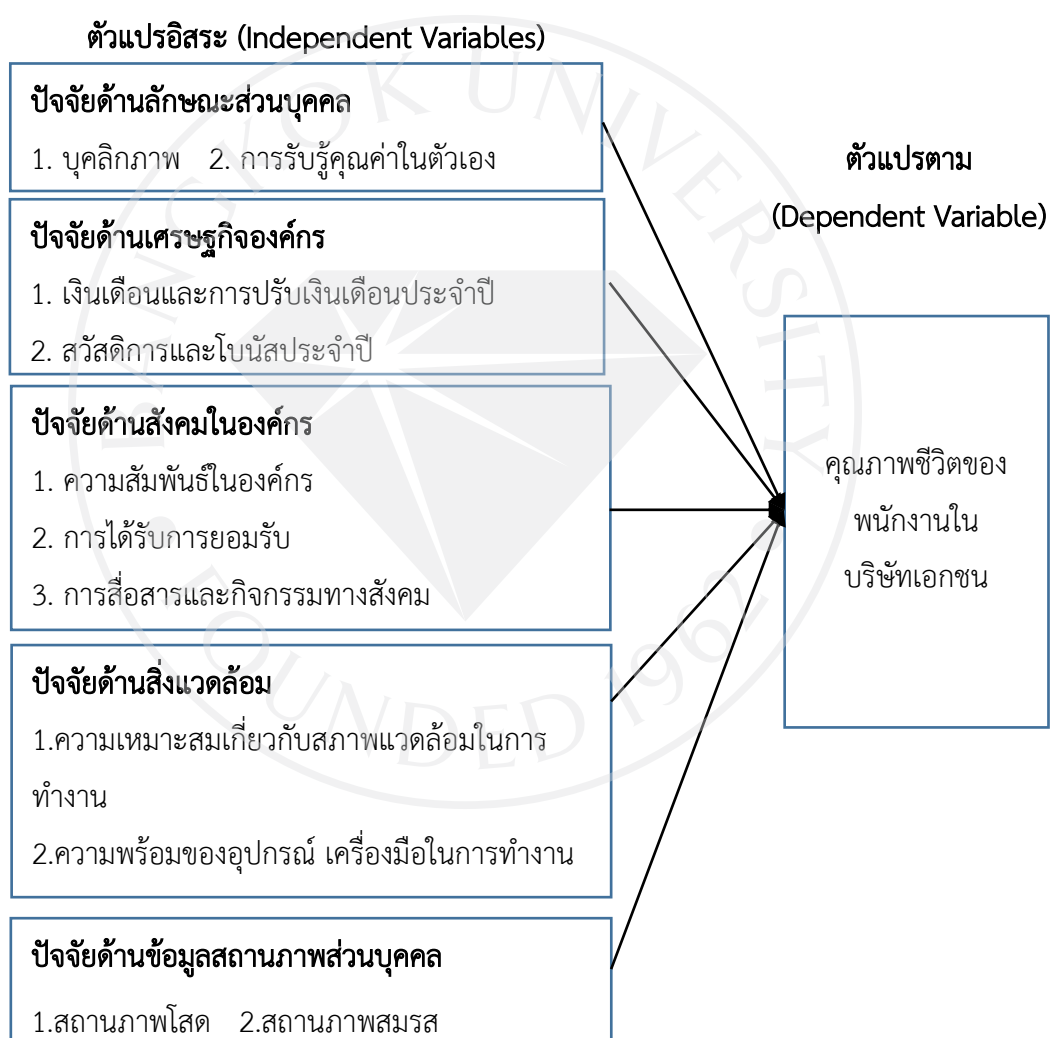
1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 5 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 คือกลุ่มวัดด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่บุคลิกภาพ และการรับรู้คุณค่าในตัวเอง กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มวัดด้านเศรษฐกิจองค์กร ได้แก่ เงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี และ สวัสดิการและโบนัสประจำปี กลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มวัดด้านสังคมองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์ การได้รับการยอมรับ และการสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม กลุ่มที่ 4 คือ กลุ่มวัดด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความเหมาะสม

เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานและกลุ่มที่ 5 คือ กลุ่มข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพโสดและสถานภาพสมรส ตัวแปรตาม จำนวน 1 กลุ่ม คือ ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดและสมมติฐานวิจัย



1.4 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.4.1 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนมีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

1.4.1.1 อิทธิพลของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านบุคลิกภาพ และการรับรู้คุณค่าในตัวเอง มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

1.4.1.2 อิทธิพลของปัจจัยเศรษฐกิจองค์กรด้านเงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปีสวัสดิการและโบนัสประจำปี มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

1.4.1.3 อิทธิพลของปัจจัยสังคมองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ และการสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

1.4.1.4 อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อมองค์กร ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

1.4.1.5 สถานะภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนที่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมุติฐานทั้งห้าข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.4.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1.4.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งห้าข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.4.2.2.1 สมมุติฐานที่ 1 - 4 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.4.2.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 5 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

1.5 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.5.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกภาพซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของพนักงาน ที่แสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ทำให้พนักงานมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและการรับรู้คุณค่าในตัวเองที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง

1.5.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจองค์กร หมายถึง เงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี สวัสดิการและโบนัสประจำปีที่องค์กรจัดสรรให้พนักงาน

1.5.3 ปัจจัยด้านสังคมองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ การสื่อสารและกิจกรรมทางสังคมในองค์กรทั้งกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

1.5.4 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมองค์กร หมายถึง ความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับลักษณะงาน

1.5.5 ปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพโสด และสถานภาพสมรส

1.5.6 คุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการการทำงานในองค์กรในด้านลักษณะงาน ขอบเขตความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมทั้งความมีประชาธิปไตยในองค์กร

1.5.8 กลุ่มประชากร หมายถึง พนักงานเอกชนทั้งหญิงและชายที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ในเขตบางรัก เขตสาทร เขตปทุมวันและเขตพญาไท

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.6.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชน สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุของระดับคุณภาพชีวิตในด้านที่ต่ำของพนักงานได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

1.6.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปแก้ไขและปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการและการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

1.6.3 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะจะเป็นแนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาในแง่มุมอื่น ๆ นอกเหนือจากการศึกษาด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านเศรษฐกิจองค์กร ด้านสังคมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล และระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล
- 2.2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจองค์กร
- 2.3. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมองค์กร
- 2.4. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมองค์กร
- 2.5. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล
- 2.6. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน

2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

Maslow (1964) มีแนวคิดว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาเมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วนั้นมนุษย์จะเรียกร้องความต้องการอื่นๆ อย่างไม่สิ้นสุด ซึ่งสามารถแบ่งได้ 5 ขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดที่มนุษย์ควรจะได้รับ การตอบสนองเป็นอันดับแรก ได้แก่ อากาศ น้ำและอาหาร เพื่อการอยู่รอด เสื้อผ้าและที่พักพิงให้การปกป้องที่จำเป็นจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์เริ่มมองหาความปลอดภัย ซึ่งรวมถึง ความปลอดภัยส่วนบุคคล ความมั่นคงทางการเงิน สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or Loves of Belonging Needs) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ มนุษย์ต้องรักและถูกรัก หากไม่ได้รับการตอบสนองในลำดับขั้นนี้ อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถของแต่ละบุคคลในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ทางอารมณ์กับคนในสังคม หลาย

คนกลายเป็นคนอ่อนแอต่อความเหงา ความวิตกกังวลทางสังคมและภาวะซึมเศร้า ซึ่งมาส์โลว์ได้กล่าวอีกว่ามนุษย์ต้องรู้สึกถึงความเป็นอยู่และการยอมรับในกลุ่มทางสังคมของพวกเขาโดยไม่คำนึงว่ากลุ่มเหล่านี้มีขนาดใหญ่หรือเล็ก

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะมีคุณค่า (Esteem Needs) มนุษย์ทุกคนต้องรู้สึกเป็นที่นับถือ รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความเคารพตนเอง คนที่มีความนับถือตนเองต่ำมักต้องการความเคารพจากผู้อื่น ความไม่สมดุลทางด้านจิตใจเช่นภาวะซึมเศร้าสามารถขัดขวางบุคคลจากการได้รับความนับถือตนเองหรือเคารพตนเองในระดับสูงขึ้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการได้รับความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ (Self-actualization Needs) คือ ความต้องการที่จะพัฒนาและตระหนักถึงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และต้องการจะทำทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลนั้นสามารถทำได้ ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสในการก้าวหน้าในงาน หรือการเปลี่ยนสายงานเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นนี้ (Maslow, 1943)

ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

Alderfer (1972) ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยยึดทฤษฎีความต้องการของ Maslow เป็นพื้นฐาน โดยสรุปและสร้างรูปแบบความต้องการของมนุษย์จากห้าข้อเป็น 3 ข้อ ได้แก่

1. ความต้องการในการดำรงอยู่ (Existence Needs: E) รวมถึงความต้องการวัสดุและสรีรวิทยา เทียบได้กับระดับที่ 1 และ 2 ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) รวมถึงความภาคภูมิใจในสังคมและความยอมรับนับถือจากสังคมภายนอก ความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญ เช่น ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงานและนายจ้าง นอกจากนี้ยังหมายถึงการได้รับการยอมรับและรู้สึกปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือครอบครัว เทียบได้กับระดับที่ 3 และ 4 ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs: G) รวมถึงความเคารพในตัวเองและการทำให้สิ่งที่ตนต้องการให้เป็นจริง สิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้บุคคลสร้างผลงานที่มีคุณภาพและต้องการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อให้งานมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เทียบได้กับระดับที่ 4 และ 5 ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Alderfer, 1972)

2.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่า ด้านร่างกายส่วนใหญ่มีอาการเจ็บป่วยที่แสดงออกทางร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อมพบว่าบุคลากรปฏิบัติงานหนักโดยมีโอกาสดำรงพักผ่อนคลายเครียดน้อยและมี

ปัญหาด้านการเงินที่ใช้จ่ายตามความจำเป็น ส่วนด้านความสัมพันธ์ทางสังคม บุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อการอยู่ร่วมกันและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านจิตใจพบว่า บุคลากรมีความรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าและมีความหมายอยู่ในระดับดี

ชาเลียง สุขประวิทย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาลักษณะบุคคลและความสัมพันธ์ กระบวนการทำงาน และจิตวิทยาในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชน ในเขตปทุมวันกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะบุคคลในองค์กรของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะบุคคล ด้านลักษณะบุคคลและความสัมพันธ์นั้น พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีด้วย และหากผลการทำงานดี ผลประกอบการดี จะส่งผลไปถึงคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ และร่างกายของพนักงานในองค์กรให้ติดตาม

2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจองค์กร

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจองค์กร

ทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler (1968)

Porter & Lawler (1968) กล่าวว่าความพยายามของบุคคลขึ้นอยู่กับมูลค่าของรางวัลกับการรับรู้ถึงความเป็นไปได้ที่จะได้มาซึ่งของรางวัลนั้น รวมถึงความสามารถในการทำงานตลอดจนการรับรู้ ความต้องการในงานนั้นจะส่งเสริมให้บุคคลมองเห็นโอกาสในการทำงานที่จะนำไปสู่รางวัลและความพึงพอใจ การทำงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีความต้องการที่จะได้รับของรางวัลที่เท่าเทียมกัน โดยแต่ละบุคคลจะมองเห็นรางวัลที่เหมาะสมกับความพยายามที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของตน ตลอดจนมูลค่าของรางวัลที่แท้จริงจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคคลคนนั้นด้วย ซึ่งในการทำงานจะทำให้พนักงานได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน โดยรางวัลบางอย่างเป็นรางวัลจากภายนอก เช่น การเพิ่มขึ้นของเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนรางวัลที่เรียกว่าเป็นรางวัลภายใน เช่น การยอมรับตนเอง และความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น พนักงานจะประเมินว่าการที่ตนจะทุ่มเทให้กับการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะได้รับความเป็นธรรมในผลตอบแทน กล่าวคือ ถ้าพนักงานคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลอย่างเป็นธรรมจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจและทุ่มเทในการทำงาน

ทฤษฎีองค์ประกอบของ Herzberg (1959)

Herzberg (1959) ได้ค้นพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงที่จูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้คนขยันทำงาน โดยเรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย การได้รับ

ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานส่วนใหญ่เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งเรียกปัจจัยนี้ว่าปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ นโยบายและผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่น เงินเดือนก้าวหน้าก้าวหน้า สถานะระดับความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Herzberg (1959) ชี้ให้เห็นว่าองค์กรสามารถใช้วิธีการที่แตกต่างกัน 3 วิธีเพื่อเพิ่มปัจจัยสร้างแรงบันดาลใจ คือ การขยายงาน การหมุนเวียนงานและการเพิ่มคุณภาพงาน ซึ่งผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลและกำหนดนโยบายเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานมีปัจจัยด้านสุขอนามัยและมีแรงจูงใจที่ถูกต้องเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากปัจจัยบำรุงรักษาไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจะเป็นสาเหตุให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่หากปัจจัยบำรุงรักษาได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น ดังนั้นทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก จึงเสนอว่าการให้พนักงานได้ทำงานที่มีลักษณะท้าทาย ได้รับผิดชอบและมีโอกาสก้าวหน้าในงาน จึงจะเป็นการจูงใจพนักงานให้ทำงาน

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจองค์กร

พัชรี หล้าแหล่ง (2556) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนปาล์มน้ำมันในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคมและปัจจัยการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตเกษตรกรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกร พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบความแตกต่างพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ศาสนา รายได้เฉลี่ยของครัวเรือน ระดับการศึกษา และลักษณะการถือครองที่ดินทำกินต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า มีเพียงตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียวเท่านั้นที่มีประสิทธิภาพในการทำนายระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรในพื้นที่ภาคใต้ตอนบน คือศาสนาที่นับถือ

อนันต์ แม่กอง (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบจัน จังหวัดปัตตานี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบจัน จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน คือ ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสังคมองค์กร

2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสังคมองค์กร

ทฤษฎีของ Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมทางสังคมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง ความรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในทีมระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการสนับสนุนกันในการทำงาน ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อผลสำเร็จของงาน และการรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน
2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมเชิงบวกในการทำงานและความก้าวหน้าในงาน การมีโอกาสได้แสดงความสามารถและได้รับแรงสนับสนุนจากหัวหน้างานในการแสดงผลงาน
3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงโครงสร้างองค์กรและลักษณะความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความชัดเจน มีการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับรับทราบถึงหน้าที่รับผิดชอบในงานของตน การชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย มีการควบคุมและตรวจสอบการทำงานอย่างมีมาตรฐาน มีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ในหน่วยงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น แสงสว่างที่เหมาะสม ไม่มีกลิ่นรบกวน อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจของ McClelland (1953) มีความเชื่อว่าความต้องการของคนที่จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมี 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงจะแสวงหาแนวทางและใช้ความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
2. ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for Affiliation) บุคคลใดที่ต้องการความรักความผูกพันสูง บุคคลนั้นจะจัดลำดับความสำคัญ ความต้องการที่อยากอยู่ร่วมกับผู้อื่นมากกว่าความต้องการเพื่อความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงจะเลือกผู้ช่วยที่มีคุณสมบัติแสดงถึงความสามารถเป็นสำคัญ ส่วนบุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูง จะเลือกเพื่อนของเขาเองมาเป็นผู้ช่วยร่วมงาน

3. ความต้องการอำนาจบารมี (Need for Power) บุคคลที่มีความต้องการมีอำนาจบารมีสูง ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาอยากได้อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสังคมองค์กร

ภาวิณี แสนวัน (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคลโดยภาพรวมมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครยกเว้นเพศ สถานภาพสมรส และจำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ สำหรับปัจจัยการทำงาน โดยภาพรวมมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และอิทธิพลของปัจจัยด้านสังคมโดยภาพรวมมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยกเว้นการสื่อสารทางสังคม

รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีโดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านคาตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีความเฉื่อยนอยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผูปฏิบัติงาน

2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมองค์กร

2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมองค์กร

แนวคิดของ Gilmer (1967) กล่าวว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความเป็นธรรมในองค์กร
2. โอกาสความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง
3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานโดยรวม ทั้งอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม
4. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม ได้แก่ ระดับเงินเดือนที่เพียงพอและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ
6. การฝึกอบรม ทั้งในและนอกสถานที่
7. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในทุกระดับงาน
8. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสม
9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

10. ผลประโยชน์อื่น ๆ ได้แก่ สวัสดิการ โบนัสประจำปี และผลตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน

แนวคิดด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการทำงานของมนุษย์ของ Taylor (1998) กล่าวว่า การทำงานขึ้นใดขึ้นหนึ่งจะมีวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวที่จะทำให้ได้ผลที่ดีที่สุด ใช้เวลาสั้นที่สุด และใช้กำลังน้อยที่สุด เทย์เลอร์ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิและความชื้น กลิ่น มลพิษ เครื่องมือเครื่องใช้ โต๊ะทำงาน ฯลฯ รวมถึงลักษณะตำแหน่งของร่างกายล้วนมีผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพจึงมีการศึกษาและออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลมีสภาพทางสรีระที่ช่วยให้การทำงานได้นานมากขึ้น

2. สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงาน มี 2 ประเภท คือ เวลาทำงานที่กำหนดตายตัว และเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้

3. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านนี้มีผลต่อความรู้สึก 2 ลักษณะคือ ความเบื่อหน่ายจากลักษณะงานที่ง่ายและซ้ำซาก ใช้ทักษะด้านเดียวตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและความเหนื่อยล้าซึ่งสามารถเกิดได้ทั้งทางกายและใจ โดยทางใจจะคล้ายกับความเบื่อหน่าย ส่วนทางกายเกิดขึ้นจากการใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป (Taylor, 1998)

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมองค์กร

กมล กฤษวงค์ และณกมล จันทรสม (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยเพศและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัยและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาลสหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร พบว่าข้อมูลส่วนบุคคล เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการปฏิบัติงาน และฝ่าย/สังกัด แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยความปลอดภัยไม่

มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน

2.5 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

2.5.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

สำหรับปัจจัยที่นักวิชาการส่วนใหญ่ใช้ในการศึกษา คือ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Harper (1987) และ Werther & Davis (1982) แบ่งเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยการผลิต ข้อตกลง ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศในองค์กร การบริหารจัดการ (Harper, 1987) จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์และการบริหารจัดการองค์กร (Werther & Davis, 1982)
2. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ การศึกษาต่อเนื่อง การอบรม ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะสายงาน (Harper, 1987) ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการของบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน (Werther & Davis, 1982)
3. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย งานที่รับผิดชอบ (Harper, 1987) ลักษณะงานและกิจกรรมการทำงาน (Werther & Davis, 1982)

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และปรียา พลอยระย้า (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสุขคนทำงานที่มีสถานภาพสมรสหลากหลายในสังคมไทย: แต่งก็สุข ไม่แต่งก็สุข จริงหรือ? จากผลการศึกษาแสดงว่า คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสหลากหลาย ได้แก่ โสด แต่งงานและอยู่ด้วยกัน แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน หม้าย หย่าร้าง/แยกทาง/เลิกกัน ส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นกลุ่มอายุ Gen Y (18 – 33 ปี) ประมาณครึ่งหนึ่งเป็นโสด หรือไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน คนทำงานทั้งหมด ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต และความสุข อย่างไรก็ตาม แม้ทุกกลุ่มมีระดับความสุขในระดับสูง แต่พบความแตกต่างของระดับความสุขกับสถานภาพสมรส คือ คนทำงานที่แต่งงานและอยู่ด้วยกันมีระดับความสุขสูงที่สุด ขณะที่คนทำงานไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกันมีระดับความสุขต่ำที่สุด

ปฐมพงศ์ ชูสกุลพัฒนา (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือของบริษัทยาในประเทศ พบว่าผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต และจากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมพบว่า ผู้แทนยาในเขต

ภาคเหนือของบริษัทฯในประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน

2.6.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน

Zhan (1992) กล่าวว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตควรประกอบด้วยความพึงพอใจในเรื่องต่างๆไป ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต
2. อัตมโนทัศน์ ได้แก่ อัตมโนทัศน์ด้านร่างกาย อัตมโนทัศน์ส่วนบุคคล
3. ด้านสุขภาพ ได้แก่ อาการเจ็บป่วย การรับรู้ด้านสุขภาพ การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคม ได้แก่ อาชีพ การศึกษา และรายได้ เป็นต้น

ทฤษฎีของ Walton (1974) ระบุปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตที่มนุษย์ปรารถนา ประกอบด้วยเงื่อนไขต่างๆ 8 ข้อ ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) รวมถึงเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต
2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Health Working Condition) กล่าวคือ พนักงานควรได้รับการจัดสรรสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและใจ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึงการได้รับมอบหมายงานที่มีโอกาสแสดงผลงานและความสามารถซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงาน รวมทั้งมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความคิดซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะด้านเพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมั่นคงในงานที่ทำ
4. การพัฒนาขีดความสามารถ (Development or Human Capacities) หมายถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละบุคคล รวมไปถึงการมีอิสระในการทำงานจะทำให้พนักงานเกิดการแสวงหาและการประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน และการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างทีมงานด้วยกัน
5. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงานและนายจ้าง เพื่อลดความตึงเครียด และส่งเสริมสุขภาพที่ดีแก่พนักงาน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) พนักงานควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสิทธิส่วนบุคคลความเสมอภาค การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม

7. การรวมกลุ่มทางสังคม (Social integration) พนักงานจะประสบความสำเร็จในด้านอัตลักษณ์ส่วนบุคคลหรือเห็นคุณค่าในตนเองหรือไม่ก็ตาม จะได้รับผลกระทบจากสังคมในที่ทำงานของบุคคลนั้น

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่างานหรือกิจกรรมเสริมขององค์กรที่ตนทำงานอยู่นั้น มีประโยชน์ต่อสังคมเป็นการสร้างความภูมิใจและคุณค่าความสำคัญของอาชีพและองค์กรของ

2.6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

อิงอร ตันพันธ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับทางสังคมและประโยชน์เพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับสูง นอกจากนั้น คือด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ทัศนีย์ ชาตไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายได้พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าตอบแทนด้านรายได้และสวัสดิการยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ แม้ว่าบุคลากรจะได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมุติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล คุณสมบัติส่วนบุคคล ลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลเศรษฐกิจ ข้อมูลสังคม ข้อมูลสิ่งแวดล้อมในองค์กรและข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

1. ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|--------------|---|
| 1.1 เพศ | ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) |
| 1.2 อายุ | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 1.3 สถานภาพ | ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) |
| 1.4 แผนงาน | ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) |
| 1.5 รายได้ | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 1.6 การศึกษา | ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) |
| 1.7 อายุงาน | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |

2. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วยด้านบุคลิกภาพและด้านการรับรู้คุณค่าในตัวเอง ข้อมูลเศรษฐกิจประกอบด้วยด้านเงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี และด้านสวัสดิการและโบนัสประจำปี ข้อมูลสังคมประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านการสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม ข้อมูลสิ่งแวดล้อมประกอบด้วยด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|----------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความเห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความเห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความเห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3. ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับคุณภาพชีวิตมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| 1. ระดับความระดับคุณภาพชีวิตท่านน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความระดับคุณภาพชีวิตของท่านน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความระดับคุณภาพชีวิตของท่านปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับควระดับคุณภาพชีวิตท่านมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับคุณภาพชีวิตท่านมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความเชื่อมั่นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติที่ทำงานในบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลผลค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.83

ตารางที่ 3.1: แสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล		
1.1 บุคลิกภาพ	8	0.83
1.2 การรับรู้คุณค่าในตัวเอง	6	0.87
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจขององค์กร		
2.1 เงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี	4	0.93
2.2 สวัสดิการและโบนัสประจำปี	4	0.91
3. ปัจจัยด้านสังคมในองค์กร		
3.1 ความสัมพันธ์	5	0.75
3.2 การได้รับการยอมรับ	5	0.95
3.3 การสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม	4	0.81

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ): แสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม		
4.1 ความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2	0.90
4.2 ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	2	0.87
5. คุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน	15	0.92
รวม	55	0.83

หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 1 ถึง 31 มีนาคม พ.ศ. 2560

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานเอกชนที่ทำงานในย่านศูนย์รวมธุรกิจ โดยแบ่งการสำรวจออกเป็น 4 เขต ซึ่งได้แก่ เขตบางรัก เขตสาทร เขตปทุมวันและเขตพญาไท

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนไม่จำกัดจำนวน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละ 100 คนจากจำนวนเขตทั้งหมด และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทเอกชน ในวันที่ 1- 31 มีนาคม พ.ศ.2560 จำนวน 400 คน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

3.4.1 อิทธิพลของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านบุคลิกภาพ และการรับรู้คุณค่าในตัวเอง มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยเศรษฐกิจองค์กรด้านเงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี สวัสดิการและโบนัสประจำปี มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยสังคมในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ และการสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

3.4.4 อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทในเอกชน

3.4.5 สถานะภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนที่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมุติฐานทั้งห้าข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งห้าข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมุติฐานที่ 1 - 4 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 5 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งห้าข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1-4 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 5 ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

สมมุติฐานทั้ง 5 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ สถานภาพ แผนก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และอายุงาน และ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศหญิง	271	67.8
2. อายุระหว่าง 20-29 ปี	174	43.5
3. สถานภาพโสด	280	70.0

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ): แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. ทำงานฝ่ายขายและการตลาด	101	25.3
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	130	32.5
6. การศึกษาระดับปริญญาตรี	292	73.0
7. อายุงาน ระหว่าง 1-5 ปี	154	38.5

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 67.8 มีอายุระหว่าง 20-29 ปีคิดเป็นร้อยละ 43.5 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 70.0 ทำงานฝ่ายขายและการตลาดคิดเป็นร้อยละ 25.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 32.5 การศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 73 และมีอายุงานระหว่าง 1-5 ปีคิดเป็นร้อยละ 38.5

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านสิ่งแวดล้อมองค์กร ดังนี้

ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ 1) บุคลิกภาพ 2) การรับรู้คุณค่าในตัวเอง

ด้านเศรษฐกิจองค์กร ได้แก่ 1) เงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี 2) สวัสดิการและโบนัสประจำปี

ด้านสังคมองค์กร ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ 2) การได้รับการยอมรับ 3) การสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม

ด้านสิ่งแวดล้อมองค์กร ได้แก่ 1) ความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
บุคลิกภาพ	3.89	0.607	ระดับมาก
การรับรู้คุณค่าในตัวเอง	4.01	0.625	ระดับมาก
รวม	3.94	0.586	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้คุณค่าในตัวเอง ($\bar{X} = 4.01$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยเศรษฐกิจองค์กร

เศรษฐกิจองค์กร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
เงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี	3.11	0.966	ระดับปานกลาง
สวัสดิการและโบนัสประจำปี	3.12	1.001	ระดับปานกลาง
รวม	3.09	0.932	ระดับปานกลาง

จากตาราง 4.3 พบว่าปัจจัยเศรษฐกิจองค์กรมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการและโบนัสประจำปี ($\bar{X} = 3.12$) ด้านเงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี ($\bar{X} = 3.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยสังคมนงค์กร

สังคมนงค์กร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ความสัมพันธ์	3.78	0.636	ระดับมาก
การได้รับการยอมรับ	3.82	0.898	ระดับมาก
การสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม	3.84	0.822	ระดับมาก
รวม	3.81	0.692	ระดับมาก

จากตาราง 4.4 พบว่าปัจจัยสังคมนงค์กรมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านการสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.82$) ด้านความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยสิ่งแวดล้อมงค์กร

สิ่งแวดล้อมงค์กร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	3.66	0.981	ระดับมาก
ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	3.86	0.789	ระดับมาก
รวม	3.75	0.799	ระดับมาก

จากตาราง 4.5 พบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมงค์กรมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$) ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมงค์กร ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน
ในบริษัทเอกชน

	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานใน บริษัทเอกชน	3.55	0.693	ระดับมาก

จากตาราง 4.6 แสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็น
ด้วยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.693)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง ห้าข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานที่ 1-4 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple
Regression Analysis) เพื่อศึกษาตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมองค์กร
มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนดังปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มีอิทธิพล
ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P- Value)
1. ด้านบุคลิกภาพ	0.231	3.767	0.000*
2. ด้านการรับรู้คุณค่าในตัวเอง	0.484	7.886	0.000*

$R^2 = 0.681$, F-Value = 162.049, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านบุคลิกภาพและด้านการรับรู้คุณค่าใน
ตัวเองมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.8: แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของตัวแปรเศรษฐกิจองค์กร มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ปัจจัยเศรษฐกิจองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P- Value)
1. ด้านเงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี	0.038	0.551	0.582
2. ด้านสวัสดิการและโบนัสประจำปี	0.693	10.048	0.000*

R2 = 0.726, F-Value = 209.687, n = 400, P-Value \leq 0.05*

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยเศรษฐกิจองค์กรด้านสวัสดิการและโบนัสประจำปี มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ร้อยละ 72.6 แต่ด้านเงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9: แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของตัวแปรปัจจัยสังคมองค์กร มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ปัจจัยสังคมองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P- Value)
1. ด้านความสัมพันธ์	0.540	12.291	0.000*
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	0.241	5.312	0.000*
3. ด้านการสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม	0.107	2.388	0.017*

R2 = 0.805, F-Value = 235.971, n = 400, P-Value \leq 0.05*

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยสังคมองค์กรด้านความสัมพันธ์ ด้านการได้รับการยอมรับและด้านการสื่อสารและกิจกรรมทางสังคมมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10: แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของตัวแปรปัจจัยสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P- Value)
1. ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร	0.305	6.328	0.000*
2. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	0.460	9.544	0.000*

$R^2 = 0.695$, $F\text{-Value} = 175.776$, $n = 400$, $P\text{-Value} \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมในด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรและด้านความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 5 ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตพนักงานเอกชนจำแนกตามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11: แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตพนักงานในบริษัทเอกชนจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิต	โสด		สมรส		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน	3.62	0.693	3.37	0.709	2.918	0.004*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชนที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานเอกชนที่มีสถานภาพโสดมีระดับคุณภาพชีวิตมากกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานเอกชนที่มีสถานภาพสมรส

บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ตามการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 การอภิปรายผลและสรุปผล

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.1 การอภิปรายผลและสรุปผล

การศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรและปัจจัยด้านข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

5.1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านบุคลิกภาพ และการรับรู้คุณค่าในตัวเอง ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน ที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านบุคลิกภาพ และการรับรู้คุณค่าในตัวเองที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชนที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1964) ที่กล่าวว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาโดยเมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วนั้นมนุษย์ก็จะเรียกร้องความต้องการอื่นๆ อย่างไม่สิ้นสุด ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่ 4 คือความต้องการที่จะมีคุณค่า (Esteem Needs) มนุษย์ทุกคนต้องรู้สึกเป็นที่นับถือ รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความเคารพตนเอง คนที่มีความนับถือตนเองต่ำมักต้องการความเคารพจากผู้อื่น ความไม่สมดุลทางด้านจิตใจเช่นภาวะซึมเศร้าสามารถขัดขวางบุคคลจากการได้รับความนับถือตนเองหรือเคารพตนเองในระดับสูงซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลคนนั้นให้มีคุณภาพชีวิตด้านจิตใจในระดับต่ำ ไม่มีความสุขในการดำรงชีวิตและอาจส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพกายได้ และทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972) ซึ่งก็ได้กล่าวว่ามนุษย์จะดำรงอยู่ได้นั้นต้องมีปัจจัยในการดำรงอยู่ที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีและการเจริญเติบโตที่ดี ในที่นี้หมายถึง อาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า ความปลอดภัย ความรักและความสนใจทางกายภาพ ความยอมรับนับถือจากตัวเองและสังคมภายนอก รวมไปถึงความเคารพในตัวเองและการทำให้สิ่งที่ตนเองต้องการให้เป็นจริง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้บุคคลสร้างผลงานที่มีคุณภาพและต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อให้งานมีความสมบูรณ์

ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำเลียง สุขประวิทย์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะบุคคลและความสัมพันธ์ กระบวนการทำงาน และจิตวิทยาในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะบุคคลใน องค์กรของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะบุคคลและ ความสัมพันธ์นั้น พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องทำให้ พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีด้วย และหากผลการ ทำงานดี ผลประกอบการดี จะส่งผลไปถึงคุณภาพชีวิตด้านจิตใจและกายของพนักงานในองค์กรให้ดี ตาม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผล ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยาม บรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก พบว่าการที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อการอยู่ร่วมกันและการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั้นมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน หากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานรวมถึงหัวหน้างาน จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานดีด้วย สำหรับด้าน จิตใจพบว่า การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าและมีความหมายมีผลอย่างมากต่อระดับ คุณภาพชีวิตของพนักงานเช่นกัน

5.1.2 อิทธิพลของปัจจัยเศรษฐกิจองค์กรด้านเงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี สวัสดิการและโบนัสประจำปี มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเศรษฐกิจองค์กรด้านสวัสดิการและโบนัสประจำปี มีอิทธิพลต่อระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ด้านเงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี ไม่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler (1968) ซึ่งกล่าวว่าความพยายามของบุคคลขึ้นอยู่กับมูลค่าของรางวัลกับการรับรู้ถึงความเป็นไปได้ที่จะ ได้มาซึ่งของรางวัลนั้น รวมถึงความสามารถในการทำงานตลอดจนการรับรู้ความต้องการในงานนั้น จะส่งเสริมให้พนักงานมองเห็นโอกาสในการทำงานที่จะนำไปสู่รางวัลและความพึงพอใจ การทำงานมี อิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงานที่มีความต้องการที่จะได้รับของรางวัลที่เท่าเทียมกัน โดยแต่ละ บุคคลจะมองเห็นรางวัลที่เหมาะสมกับความพยายามที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของตน ตลอดจน มูลค่าของรางวัลที่แท้จริงจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานคนนั้นด้วยซึ่งพนักงานมองว่า เงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปีเป็นสิ่งที่คุณควรจะได้แลกกับการทำงานในแต่ละวันและ ประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น แต่ไม่ได้มองเป็นรางวัลพิเศษที่จะสร้างแรงจูงใจและมีผลต่อการ ส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของตนดีขึ้นกว่าปกติที่ควรจะเป็น แต่พนักงานมองว่าโบนัสและสวัสดิการที่ตน ได้คือรางวัลพิเศษจากการขยันทำงานและสร้างผลงานที่ดี เพื่อช่วยให้ตนมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ Herzberg (1959) ก็ยังกล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึง

พอใจในการทำงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงที่จูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้คนขยันทำงาน โดยเรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งได้แก่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเพื่อเงินเดือน โบนัสและสวัสดิการที่มากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี หล้าแหล่ง (2556) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนปาล์ม น้ำมันในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคมและปัจจัยการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ศาสนา รายได้เฉลี่ยของครัวเรือน ระดับการศึกษา และลักษณะการถือครองที่ดินทำกินต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ แม่กอง (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานีพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่แตกต่างกัน

5.1.3 อิทธิพลของปัจจัยสังคมองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ และการสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสังคมองค์กร ด้านความสัมพันธ์ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านการสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชนซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Moos (1986) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมทางสังคมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ทั้ง 3 มิติมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานจะรู้สึกมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้หากได้อยู่ในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดีทั้ง 3 มิติที่กล่าวมา และทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคลแลนด์ โดย McClelland (1953) มีความเชื่อว่าความต้องการของคนที่จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมี 3 ประการ คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการความรักความผูกพัน และความต้องการอำนาจบารมี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี แสนวัน (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านส่วนบุคคลโดยภาพรวมมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับปัจจัยการทำงาน โดยภาพรวมมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และอิทธิพลของปัจจัยด้านสังคมโดยภาพรวมมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยกเว้นการสื่อสารทางสังคมและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนา

ดี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีโดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็อันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านคาตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

5.1.4 อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร และ ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1967) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ซึ่งหนึ่งในปัจจัยดังกล่าวคือ ความพึงพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานโดยรวม ทั้งอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม การจัดวางโต๊ะทำงานที่สร้างบรรยากาศส่งเสริมการทำงาน และแนวคิดของ Taylor (1998) ที่กล่าวไว้ว่า พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีและตั้งใจทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ภายใต้สภาพแวดล้อมด้านกายภาพที่ดีในการทำงาน ซึ่งหมายถึง สิ่งต่างๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร ทางเดิน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิและความชื้น กลิ่น มลพิษ เครื่องมือเครื่องใช้ โต๊ะทำงาน ฯลฯ รวมถึงลักษณะตำแหน่งของร่างกายในการทำงาน การใช้มือ แขน ขา การเคลื่อนไหว ท่านั่ง ท่ายืน ฯลฯ ล้วนมีผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงมีการศึกษาและออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคคลมีสภาพทางสรีระที่ช่วยให้การทำงานได้นานขึ้นและสุขภาพร่างกายดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล กฤษวงค์ และ ณกมล จันท์สม (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัยและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร พบว่าส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน

5.1.5 สถานะภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า สถานะภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของพนักงานเอกชน ที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของแนวคิดของ Harper (1987) และ Werther & Davis (1982) ซึ่งได้แบ่งเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยการผลิต ข้อตกลง ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศใน องค์การ การบริหารจัดการ (Harper, 1987) จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์และการบริหารจัดการองค์การ (Werther & Davis, 1982) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ การศึกษาต่อเนื่อง การ อบรม ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะสายงาน (Harper, 1987) ความพึงพอใจใน การทำงาน ความต้องการของบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน (Werther & Davis, 1982) ปัจจัย ด้านงาน ประกอบด้วย งานที่รับผิดชอบ (Harper, 1987) ลักษณะงานและกิจกรรมการทำงาน (Werther & Davis, 1982) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพันธ์ กิตติสุขสถิตและปรียา พลอยระย้า (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขคนทำงาน ที่มีสถานภาพสมรสหลากหลายในสังคมไทย: แต่งก็สุข ไม่แต่งก็สุข.....จริงหรือ?) ที่พบว่าคนทำงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มี ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตและความสุขในชีวิตที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมพงศ์ ชูสกุลพัฒนา (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศ พบว่าผู้แทนยาที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้แทนยาที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิต การทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน

สรุปผลงานวิจัย

การวิเคราะห์ภาพรวมของงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของ พนักงานในบริษัทเอกชนพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพ ด้านการรับรู้คุณค่าใน ตัวเอง ปัจจัยเศรษฐกิจด้านสวัสดิการและโบนัสประจำปี ปัจจัยสังคมด้านความสัมพันธ์ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน และสถานะภาพ สมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชนที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามงานวิจัย พบว่าปัจจัยเศรษฐกิจ ด้านเงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปีไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของ พนักงานเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยังสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของ Zhan (1992) และทฤษฎีของ Walton (1974) ซึ่งกล่าวโดยสรุปว่า ปัจจัยที่มีส่วนสร้างให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามที่ตนปรารถนานั้น มาจากการรับรู้ว่าคุณค่า และได้รับการยอมรับจากสังคม ได้รับรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับความทุ่มเทในการทำงาน ทั้งรางวัลทางจิตใจและวัตถุเช่น โบนัสประจำปี ฯลฯ มองเห็นโอกาสก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน สามารถแสดงศักยภาพและความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การได้ทำงานสภาพแวดล้อมที่ตนรู้สึกมีความปลอดภัย รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิงอร ต้นพันธ์ (2556) และงานวิจัยของ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) ซึ่งมีข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนไปในทิศทางเดียวกัน

5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไป ผู้ทำวิจัยจึงเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะดังนี้

5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ทางองค์กรควรมีการกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีความชัดเจน และมีการประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างความมั่นใจและทัศนคติที่ดีให้แก่พนักงาน และสร้างความเชื่อมั่นที่พนักงานพึงมีต่อองค์กร

5.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ควรร่วมมือกันกำหนดนโยบายและการปฏิบัติงานให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การทำงานออกมาตรงจุดตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ รวมทั้งมีการสื่อสารออกไปให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีการรับรู้ถึงนโยบายในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน

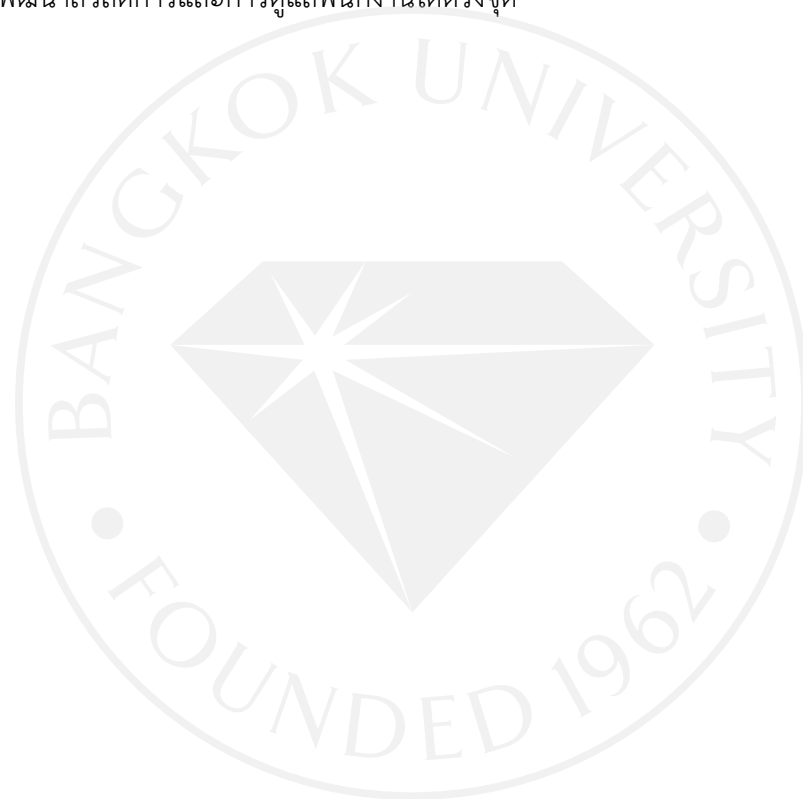
2) เมื่อมีการกำหนดนโยบายขึ้นมาแล้วควรมีการปฏิบัติให้อย่างต่อเนื่อง และจริงจัง เพื่อให้การพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการพัฒนาด้านระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นการวัดด้านความรู้สึกของพนักงาน ซึ่งความพึงพอใจของแต่ละคนมีความไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้นควรมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อผลลัพธ์ที่ดีและทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร

5.2.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น ปัจจัยด้านอัตมโนทัศน์ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ค่านิยม เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน

เขตกรุงเทพมหานครที่ครอบคลุมเพื่อนำมาพัฒนาด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานและช่วยลดความเครียดของพนักงานจากปัจจัยอื่นๆ เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2) ควรทำการศึกษากลุ่มเป้าหมายกลุ่มอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากพนักงานบริษัทเอกชน เช่น อาชีพอื่นๆ เจ้าหน้าที่รัฐ หรือเจ้าของกิจการ โดยใช้การเก็บแบบสอบถามควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interviews) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมกับกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวข้องแนวทางปฏิบัติเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และการพัฒนาสวัสดิการและการดูแลพนักงานได้ตรงจุด



บรรณานุกรม

- กมล กฤษวงค์ และ ณกมล จันทรสม. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชุมพร ฉ่ำแสง, อุมาพร เคนศิลา, นัยนา ตั้งใจดี และ กิตติพงษ์ คงสมบูรณ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระรัตนราชสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชำเลื่อง สุขประวิทย์. (2557). *การศึกษาลักษณะบุคคลและความสัมพันธ์ กระบวนการทำงานและจิตวิทยาในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทัศนีย์ ชาตไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ปฐมพงศ์ ชูสกุลพัฒนา. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือของบริษัทยาในประเทศไทย*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรี หล้าแหลง. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนปาล์มน้ำมันในพื้นที่ภาคใต้*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ภาวิณี แสนวัน. (2557). *ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). *ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัยและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต และ ปรียา พลอยระย้า. (2556). *ความสุขคนทำงานที่มีสถานภาพสมรสหลากหลายในสังคมไทย: แต่งก็สุข ไม่แต่งก็สุข จริงหรือ?*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไร่ไถ่. (2556). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2560). *คุณภาพชีวิตของคนไทย ภายใต้รัฐบาล คสช.* สืบค้นจาก http://www.nidapoll.nida.ac.th/file_upload/poll/document/20170205123213.pdf.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. สืบค้นจาก <http://www.nesdb.go.th/download/plan12/สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่12.pdf>.
- อนันต์ แม่งอง. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อิงอร ตันพันธ์. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free.
- Gilmer, V.B. (1967). *Industrial and organization psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Harper, S. (1987). *Personal management handbook*. Great Britain: Blackmore.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A.H. (1964). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McClelland, D.C. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Moos, R.H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: Wiley & Sons.
- Porter, L.W., & Lawler, E.E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin.
- Taylor F.W. (1998). *The principle of scientific Management*. Norcross, GA: Dover.
- Walton, R.E. (1974). Improving the Quality of Work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.
- Werther, W.B., & Davis, K. (1982). *Personal management and human resources*. Auckland: McGraw Hill.

Zhan, L. (1992). Quality of Life: Conceptual and Measurement Issues. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 795-800.





แบบสอบถาม

เรื่อง “การศึกษาศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจองค์กร ปัจจัยด้านสังคมในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านให้ระบุเครื่องหมายลงในช่อง (/) ที่ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 20 – 29 ปี 30 – 39 ปี 40 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ
 โสด สมรส หย่าร้าง
4. แผนก
 ขายและการตลาด บัญชีและการเงิน ทรัพยากรบุคคล
 จัดซื้อจัดจ้าง บริการลูกค้า/ลูกค้าสัมพันธ์
 อื่นๆ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 – 20,000 บาท
 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท 40,000 บาทขึ้นไป
6. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
7. อายุงาน
 น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : กรุณาอ่านแบบสอบถามและทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ด้านบุคลิกภาพ					
1.1	ท่านอยู่ในกลุ่มเพื่อนๆ ท่านชอบหาเรื่องต่างๆ ขึ้นมาสนทนา					
1.2	ท่านชอบพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์					
1.3	ท่านชอบทำงานเป็นทีมและยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน					
1.4	ท่านไม่ยึดติดกับความผิดพลาดในอดีตและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นเป็นสิ่งที่ท่านทำเป็นประจำ					
1.5	ท่านปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนอยู่เสมอ					
1.6	ท่านชอบเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เช่น งานสังสรรค์ของหมู่บ้านหรือที่ทำงาน					
1.7	ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อนที่ไม่ค่อยสนิทได้อย่างราบรื่น					
1.8	ท่านแต่งกายได้เหมาะสมกับรูปร่างและเหมาะสมกับกาลเทศะ					
	ด้านการรับรู้คุณค่าในตัวเอง					
1.9	ท่านเป็นคนที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี					
1.10	ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง					
1.11	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้					

1.12	ท่านเป็นคนที่คนรอบข้างรับฟังความคิดเห็นเสมอ					
1.13	ท่านสามารถเป็นผู้นำที่ดีได้					
1.14	ท่านตั้งใจจะทำอะไรแล้ว ท่านจะมีความพยายาม มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเศรษฐกิจองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาอ่านแบบสอบถามและทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2 ด้านเงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี						
2.1	ท่านรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี					
2.2	ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการดูแลตัวท่านและครอบครัว					
2.3	ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่าย เพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต					
2.4	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ					
ด้านสวัสดิการและโบนัสประจำปี						
2.5	ท่านพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรมอบให้แก่ตัวท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น					
2.6	ท่านพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรมอบให้แก่ครอบครัวของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น					

2.7	ท่านเห็นว่าตัวชี้วัดการทำงานที่ส่งผลต่อโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม ไม่ยากหรือง่ายเกินไป					
2.8	ท่านรู้สึกพอใจกับอัตราการจ่ายโบนัสประจำปีขององค์กร					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสังคมในองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาอ่านแบบสอบถามและทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ด้านความสัมพันธ์					
3.1	ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อท่านขอร้อง					
3.2	ท่านพูดคุยแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย					
3.3	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างดี					
3.4	ท่านสามารถรายงานปัญหาและเสนอแนะความคิดเห็นต่อหัวหน้างานได้อย่างอิสระ ตรงไปตรงมาอย่างไม่ลังเล					
3.5	ท่านแสดงความคิดเห็นและองค์กรของท่านมีการนำความคิดเห็นของท่านและพนักงานมาปรับปรุง,ปรับใช้เพื่อเพิ่มความเหมาะสมในการทำงาน					

ด้านการได้รับการยอมรับ						
3.6	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในระดับที่น่าพอใจ					
3.7	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน					
3.8	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้					
3.9	ท่านเสนอความคิดเห็น, ข้อเสนอแนะ และหัวหน้างานยอมรับฟัง					
3.10	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน ต่อหัวหน้างาน โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ					
ด้านการสื่อสารและกิจกรรมทางสังคม						
3.11	ท่านได้รับการแจ้งข่าวสารหรือข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน					
3.12	ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นประจำ					
3.13	ท่านทำงานภายใต้ระบบการสั่งงานตามสายบังคับบัญชาลดหลั่นกันตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จากผู้บริหาร หัวหน้าแผนก จนถึงพนักงาน					
3.14	ท่านได้รับการแจ้งมติจากการประชุมหรือเห็นประกาศหน่วยงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน ทุกครั้ง					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

คำชี้แจง : กรุณาอ่านแบบสอบถามและทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร					
4.1	ท่านเห็นว่าอุณหภูมิภายในบริเวณที่ทำงานของท่านเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
4.2	ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่างอุณหภูมิ มีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
	ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน					
4.3	ท่านเห็นว่าอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน					
4.4	ท่านเห็นว่าวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัย เพียงพอเหมาะสม					

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน

คำชี้แจง : กรุณาอ่านแบบสอบถามและทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งโดยตรงกับ

ระดับคุณภาพชีวิตของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับคุณภาพชีวิตท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับคุณภาพชีวิตท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับคุณภาพชีวิตของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับคุณภาพชีวิตของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับคุณภาพชีวิตท่านน้อยที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิต				
		5	4	3	2	1
1	ระดับคุณภาพชีวิตในการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เช่น งานทำบุญประจำปี งานปีใหม่ เป็นต้น					
2	ระดับคุณภาพชีวิตในการได้รับจากการจัดสรรคสถานที่ในการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานอย่างเพียงพอ เช่น มุมอ่านหนังสือพิมพ์ มุมกาแฟ เป็นต้น					
3	ระดับคุณภาพชีวิตในการจัดหาและการกำหนดพื้นที่ในการทำงานและอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น การจัดวางโต๊ะทำงาน ,การจัดวางเครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น					
4	ระดับคุณภาพชีวิตในการนำเสนอรูปแบบการทำงานที่ตอบสนองต่อพนักงานที่ทำงานในองค์กร เช่น ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นต้น					
5	ระดับคุณภาพชีวิตจากการได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากคำแนะนำของหัวหน้างาน เช่น การแก้ไขปัญหา เป็นต้น					
6	ระดับคุณภาพชีวิตจากการได้รับการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน					
7	ระดับคุณภาพชีวิตจากการได้รับโอกาสในการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการเปลี่ยนตำแหน่งงานไปยังหน่วยงานอื่น เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ,การย้ายแผนก เป็นต้น					

8	ระดับคุณภาพชีวิตจากการได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี					
9	ระดับคุณภาพชีวิตจากการได้สื่อสารและร่วมมือกับสมาชิกในหน่วยงานในการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร					
10	ระดับคุณภาพชีวิตจากการได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
11	ระดับคุณภาพชีวิตจากการได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม					
12	ระดับคุณภาพชีวิตจากการได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานเพื่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
13	ระดับคุณภาพชีวิตจากการแบ่งเวลาในการทำงาน , เวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
14	ระดับคุณภาพชีวิตจากการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
15	ระดับคุณภาพชีวิตจากการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงอาหารหรือร้านสะดวกซื้อที่เหมาะสม					

ขอขอบคุณในการกรอกแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ ชื่อสกุล** นางสาวสมฤดี คุ่มเดช
- อีเมล** somrudee.khum@numail.net
- ที่อยู่ปัจจุบัน** 2/101 ซอยอุดมสุข 58 ถนนสุขุมวิท 103 แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260
- ประวัติการศึกษา** พ.ศ. 2547 ปริญญาตรี คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประวัติการทำงาน** พ.ศ. 2548 ถึง 2550 ปฏิบัติงานด้านจัดซื้อจัดจ้างที่ บริษัทแม่รวยจำกัด
พ.ศ. 2550 ถึง 2560 ปฏิบัติงานด้าน Supply Chain ที่ บริษัท เอบีบี จำกัด

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 13 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) กัมภักดิ์ ต้มโถษ อยู่บ้านเลขที่ 2 / 101
ซอย ๑๑๑/๖ ๕๘ ถนน สุขุมวิท 103 ตำบล/แขวง บางพลี
อำเภอ/เขต บางพลี จังหวัด กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10260
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7580203987
ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา

คณะ บริหารธุรกิจ ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ" ฝ่ายหนึ่ง และ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ" อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้
สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ /
สารนิพนธ์หัวข้อ

การศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะทางสังคม มรดก วัฒนธรรมด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านสังคม
มีจุดยืนด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร และ ปัจจัยด้านข้อมูลสุขภาพทางสังคม มรดกทางวัฒนธรรม ซึ่งได้ของ
มหาวิทยาลัย นวัตกรรม ๑๐๐ ชิ้น

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้เรียกว่า "วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์")

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนด
ระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน
ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนาอื่น ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไข
อย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ
บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับ
ลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้
ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับ
อนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ..... *Somruat R.*ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(นางสาว สมฤดี คัมภีร์)

ลงชื่อ..... *อ.วิทย์*ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์ อัญญา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ..... *[Signature]*พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤติกา ลิ้มลาวัลย์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ..... *[Signature]*พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร