

สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มี
อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

**EFFECTS OF WORK ENVIRONMENT AND WORK LIFE BALANCE
ON CONSTRUCTION EMPLOYEES' QUALITY OF WORK LIFE**

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

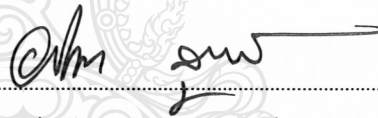
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง Effects of Work Environment and Work Life Balance on Construction Employees' Quality of Work Life
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวนัตถภรณ์ กาทองทุ่ง
วิชาเอก	การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.
ปีการศึกษา	2560

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ
(พันเอกหญิง ธมนพัชร สิมากร, ปร.ด.)




..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อภิรดา สุทธิสานนท์, บธ.ม.)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นำถพี ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวนัตถภรณ์ กาทองทุ่ง
วิชาเอก	การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์คาร์ณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัทก่อสร้างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 200 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย One-way ANOVA, Least Significant Difference และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และมีอายุการทำงาน 1-3 ปี ผลจากการวัดระดับความสำคัญ พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ทางกายภาพ และสังคม มีความสำคัญในระดับมาก ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการทำงาน และด้านเวลา มีความสำคัญในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า อายุ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และในภาพรวม รายได้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม อายุการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ และทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน

Independent Study Title	Effects of Work Environment and Work Life Balance on Construction Employees' Quality of Work Life
Name-Surname	Miss Chattraporn Kathongthung
Major Subject	Business Engineering Management
Independent Study Advisor	Associate Professor Daranee Pimchangthong, D.B.A.
Academic Year	2017

ABSTRACT

This independent study aims to explore; 1) personal factors affecting the quality of work life, 2) work environment and work-life balance influencing the work life.

The samples of the study were two hundred operation officers of a construction company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The stratified random sampling method was conducted. The analytical statistics used in this study were descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation as well as inferential statistics including One-way ANOVA, Least Significant Difference, and Multiple Linear Regression, at a significance level of 0.05.

The results revealed that most of the respondents ranged from 31-35 years old had a bachelor's degree, monthly income of 20,001-25,000 baht, and work experience of 1-3 years. The influential determination indicated that work environment - both physical and social - had high influence, whereas work-life balance - family, financial and mind - had the highest influence, work-life balance in terms of working and timing also had high influence. The hypothesis testing revealed that age had an effect on quality of work life in terms of safety condition, opportunities of advancement and development of ability, and social recognition. Overall, income had effects on quality of work life in terms of social recognition; work experience had an effect on quality of work life in terms of fair compensation and social recognition; physical and social work environment had influence on quality of work life overall; and work-life balance in terms of finance and mind had an influence on quality of work life overall.

Keywords: work environment, work-life balance, quality of work life

กิตติกรรมประกาศ

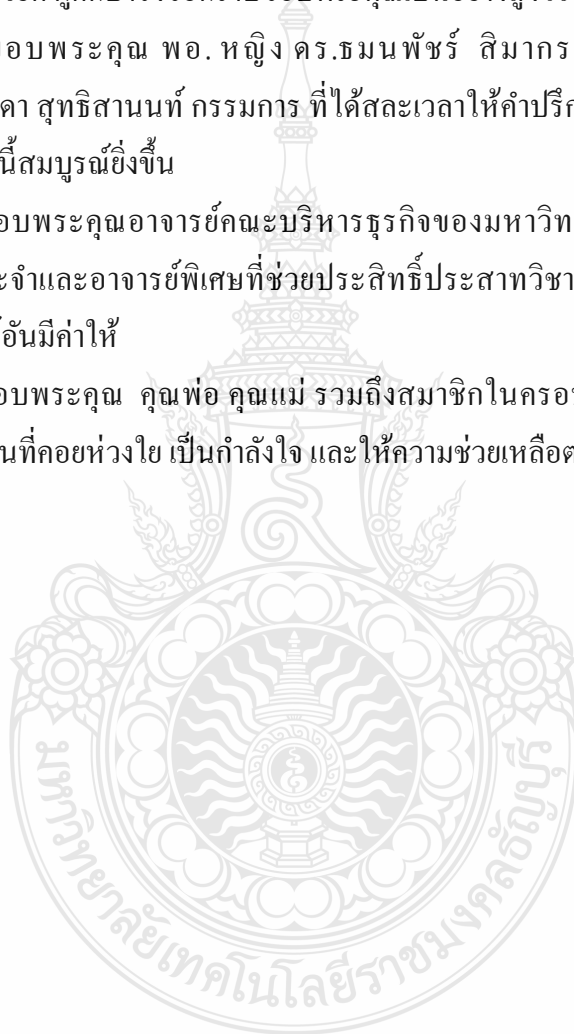
การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างเอาใจใส่ ตั้งแต่เริ่มต้นจนทำให้การค้นคว้าอิสระ ในครั้งนี้ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พอ. หญิง ดร.ธมนพัชร สิวากร ประธานกรรมการ และ รองศาสตราจารย์อภิรดา สุทธิสานนท์ กรรมการ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จน การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์คณะบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี ทั้งอาจารย์ประจำและอาจารย์พิเศษที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และ ถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่าให้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ รวมถึงสมาชิกในครอบครัว และขอขอบพระคุณ เพื่อน ๆ BEY 59 ทุกคนที่คอยห่วงใย เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือตลอดการศึกษาในครั้งนี้ด้วย

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	14
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	14
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	19
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	23
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	28
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	47
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
5.1 สรุปผลการวิจัย	89
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	94
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	100
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	100
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	106
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	107
ภาคผนวก ข ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	113
ภาคผนวก ค ทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ของแบบสอบถาม	116
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์	118
ประวัติผู้เขียน	164

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร.....	43
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละด้านปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	48
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละด้านปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	49
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละด้านปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้	49
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละด้านปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน	50
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน (ทางกายภาพ).....	50
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน (ทางสังคม).....	51
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวม.....	52
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านการทำงาน).....	52
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านครอบครัว)	53
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านเวลา)	54
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านการเงิน).....	54
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านสติปัญญา).....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยภาพรวม	56
ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม).....	57
ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย).....	58
ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ).....	59
ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)	60
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม	61
ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	62
ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย).....	63
ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน (ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ)	64
ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม).....	65
ตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	66
ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	67
ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม).....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	69
ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม).....	70
ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)	71
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม).....	72
ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม).....	72
ตารางที่ 4.31 แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย).....	73
ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย).....	73
ตารางที่ 4.33 แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน (ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ)	74
ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ).....	75
ตารางที่ 4.35 แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม).....	75
ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม).....	76
ตารางที่ 4.37 แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยภาพรวม.....	77
ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ภาพรวม)	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.39 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม).....	78
ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม).....	79
ตารางที่ 4.41 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย).....	80
ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย).....	80
ตารางที่ 4.43 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ).....	81
ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ).....	82
ตารางที่ 4.45 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน(ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)	83
ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)	83
ตารางที่ 4.47 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม	84
ตารางที่ 4.48 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม).....	84
ตารางที่ 4.49 แสดงผลการสรุปสมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	85
ตารางที่ 4.50 แสดงผลการสรุปสมมุติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง.....	86
ตารางที่ 4.51 แสดงผลการสรุปสมการพยากรณ์สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.52 แสดงผลการสรุปสมมุติฐานที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง.....	87
ตารางที่ 4.53 แสดงผลการสรุปสมการพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง	88



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	18
---	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานก่อสร้างส่วนใหญ่มีวิธีดำเนินการหลายขั้นตอนที่ยุ่งยากและซับซ้อนผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพการทำงานของพนักงาน พนักงานก่อสร้างจึงจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งในเรื่องของงานก่อสร้าง รวมทั้งข้อสัญญา และกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและทางสังคมทำให้มนุษย์วัยทำงานทุกอาชีพจะต้องทำงานหนักมากขึ้นจึงเกิดความเครียดและเหนื่อยล้า ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ที่ทำงานได้ และยังสามารถส่งผลกระทบต่อองค์การผู้บริหารจำเป็นจะต้องดูแลเอาใจใส่ขั้นตอนการทำงาน รวมถึงดำเนินการให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน หากพนักงานไม่มีความสุขกับงานที่ทำ อาจทำให้ผลงานไม่มีประสิทธิภาพหรืออาจลาออกจากงาน ดังนั้นฝ่ายบริหารต้องสามารถเข้าใจว่าพนักงานมีความต้องการอย่างไร ต้องสนใจเรื่องสิ่งแวดล้อมของการทำงาน และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อลดปัญหาการขาดงาน การลาออกงาน และเป็นการสนับสนุนให้ผู้ที่ทำงานได้ทำงานแบบมีคุณภาพ ที่เรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความพึงพอใจ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานมากขึ้น แต่ถ้าหากสภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะกับงานที่ทำอาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บั่นทอนทางกายรวมทั้งทางจิตใจ (สวรรัตน์ สวธนไพบุลย์, 2548, น.1) ผลกระทบทางกายและทางจิตใจของพนักงานอาจส่งผลไปยังการใช้ชีวิตในแต่ละวัน การใช้เวลากายได้สภาพแวดล้อมที่ดี และมีความเหมาะสมต่องานจะทำให้พนักงานนั้นมีความรู้สึกที่ดี มีความสุข ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชีวิตในครอบครัวดีขึ้น นั่นก็คือการมีชีวิตแบบมีคุณภาพ จะมีผลต่อครอบครัว องค์กรและประเทศ

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีส่วนช่วยส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นความคาดหวังของพนักงานที่จะสร้างความสมดุลในการทำงานและเวลาการใช้ชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้คนในวัยทำงานต้องมีความรับผิดชอบหลายบทบาทหน้าที่ในเวลาเดียวกัน ซึ่งองค์กรไม่ควรที่จะละเลยและควรที่จะให้ความสำคัญในสิ่งเหล่านี้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบในจิตใจของความสามารถของพนักงานในการทำงาน (บุษยาณี จันท์เจริญสุข, 2537)

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

1.2.2 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

1.2.3 เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.3.2 สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

1.3.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 พื้นที่ศึกษาวิจัย บริษัทก่อสร้างจำนวน 14 บริษัท ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.4.2 ประชากรที่นำไปใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในบริษัทก่อสร้างจำนวน 358 คน (ข้อมูลจากศูนย์รวมผู้รับเหมา บริษัทไทยโฮมทาวน์ จำกัด)

1.4.3 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น พนักงานตั้งแต่ระดับพนักงานปฏิบัติการทั่วไปถึงระดับหัวหน้าของบริษัทก่อสร้าง กลุ่มตัวอย่าง

ทั้งหมด 200 คน ใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้สูตรในการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างแบบทราบประชากรของ Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างใน ชีรุติ เอกะกุล, 2543)

1.4.4 วิธีการสุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนพนักงานของบริษัทก่อสร้างที่ทำการศึกษาทั้งหมด 14 บริษัท

1.4.5 ระยะเวลาในการศึกษา เดือน ตุลาคม 2560 ถึง เดือน มกราคม 2561

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

พนักงานบริษัทก่อสร้าง หมายถึง พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในบริษัทก่อสร้างที่ทำการศึกษาทั้งหมด 14 บริษัท

ฝ่ายปฏิบัติการ หมายถึง ช่าง และวิศวกรก่อสร้าง คือผู้ที่ปฏิบัติงานและคอยควบคุมการทำงานตามคำสั่งของหัวหน้างานหรือลงไปตรวจความเรียบร้อยของโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้าง ซึ่งได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพอากาศ พื้นที่ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่โดยทั่วไป รวมถึงสิ่งที่พนักงานสร้างขึ้นในบริเวณที่ทำงานอยู่

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง ผู้คนที่อยู่รอบ ๆ ตัวของพนักงานโดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นหรืออาจมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่มีก็ได้

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การมีความสามารถต่อการบริหารเวลาส่วนตัวกับเวลาการทำงานจึงทำให้เกิดรายได้ รวมถึงความต้องการในการทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น งานอดิเรกต่าง ๆ การเล่นกีฬา การมีสานสัมพันธ์กับบุคคลภายในครอบครัว ทั้งนี้รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่อาจมีการร่วมกิจกรรมของบริษัทได้อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดการเอื้อประโยชน์ร่วมกันของทั้งบริษัท ครอบครัว และตนเอง ซึ่งได้แก่

1. ด้านการทำงาน หมายถึง บทบาทหน้าที่หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดรายได้ เป็นสิ่งที่จะช่วยผลักดันก่อให้เกิดความคิดริเริ่มการสร้างสรรค์ผลงานในการทำงาน จึงทำให้มีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตการทำงาน

2. ด้านครอบครัว หมายถึง บุคคลที่ช่วยส่งเสริมต่อการใช้ชีวิต ส่งเสริมการทำงาน และด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อการสร้างความสุขกับชีวิต และมีผลต่อความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน
3. ด้านเวลา หมายถึง ช่วงเวลาการใช้ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจทุกอย่างในชีวิตซึ่งต้องทำให้สอดคล้องกับความสมดุลในด้านอื่น ๆ
4. ด้านการเงิน หมายถึง เครื่องมือที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้ในอนาคต ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันในการทำงาน ครอบครัวและเวลา
5. ด้านสติปัญญา หมายถึง ความสามารถต่อการคิด การตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการปรับตัวของการใช้ชีวิตแต่ละบุคคลในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่รวมไปถึงความพอใจของพนักงาน ในการตอบสนองต่อความต้องการในทางด้านร่างกายของพนักงาน ด้านจิตใจ เศรษฐกิจการเงิน รายได้ รวมถึงทางสังคม และทำให้มีการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขต่อการทำงาน ซึ่งได้แก่

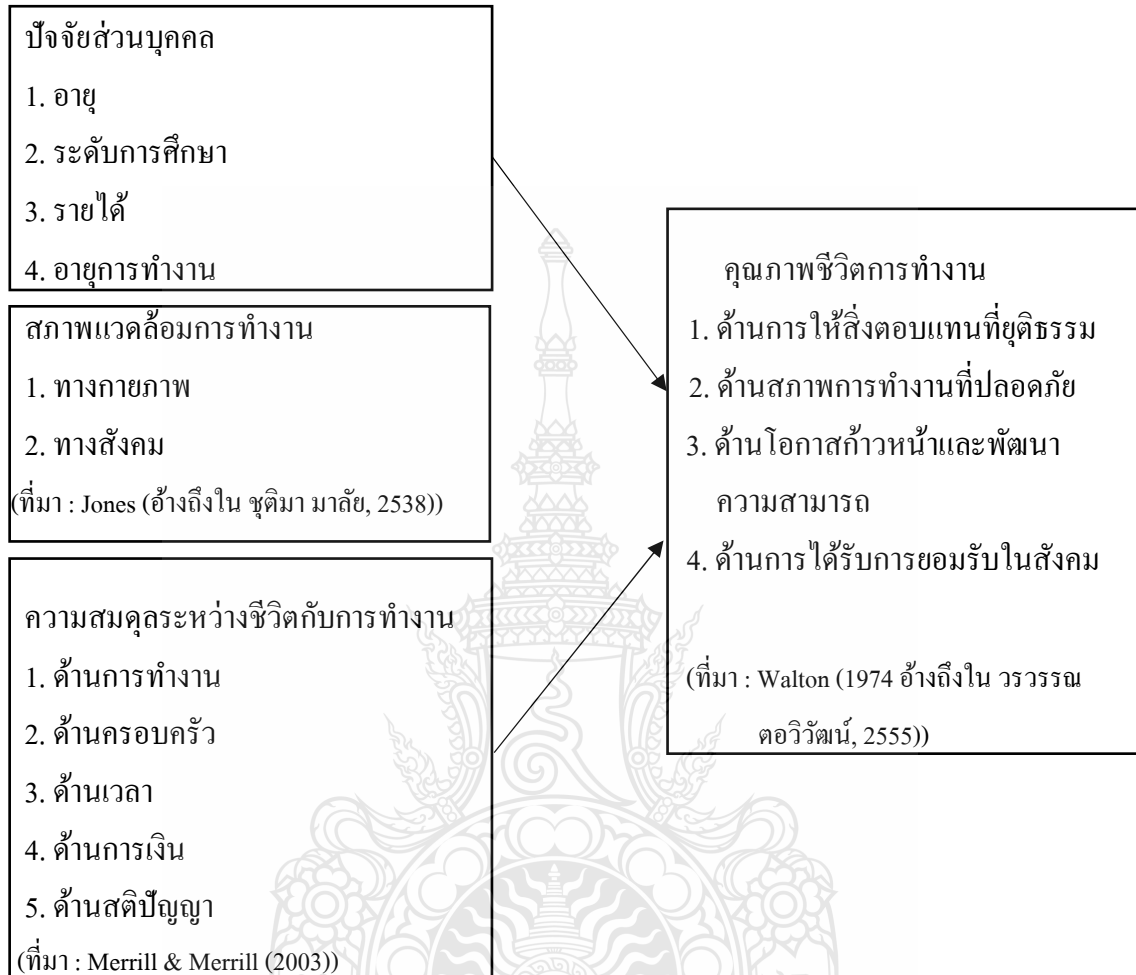
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง การที่บริษัทได้จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรม และเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพของเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบันให้แก่พนักงาน
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยคือ สภาพแวดล้อมที่มีการจัดการอย่างถูกต้องอำนวยความสะดวกการทำงาน และสุขภาพร่างกายกับการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ คือ โอกาสที่พนักงานจะได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงมากขึ้นและการได้รับความรู้ได้พัฒนาทักษะในงานที่ทำรวมถึงการใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม คือ การที่พนักงานจะการได้รับความนับถือจากเพื่อนที่ร่วมงาน การมีความร่วมมือกันในการทำงาน มีการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการสนับสนุนเรื่องต่างๆ จากหัวหน้างาน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ผู้ศึกษาได้พัฒนากรอบแนวคิดโดย สภาพแวดล้อมการทำงาน จากทฤษฎีสภาพแวดล้อมการทำงาน ของ Jones (อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2538) ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากทฤษฎีองค์ประกอบของชีวิต ของ Merrill & Merrill (2003) และคุณภาพชีวิตการทำงาน จากทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555) ดังแสดงรายละเอียดในภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ (Independent)

ตัวแปรตาม (Dependent)



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

1.7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

1.7.3 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับบริษัทอื่น ๆ ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ได้มีการรวบรวมเอกสารและบทความจากหนังสือต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะสามารถสร้างความเข้าใจ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานวิจัยต่อไป โดยศึกษาเนื้อหาดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 2.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.4 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

2.1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน

Jones (อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2538, น. 37) อธิบายว่าสภาพแวดล้อม หมายถึงทุก ๆ สิ่งทุก ๆ อย่างรวมกันทั้งหมดที่อยู่รอบตัวปัจเจกบุคคล ได้แก่ ทางกายภาพ รวมถึงทางสังคม และทางวัฒนธรรม ซึ่งต่างมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของตัวบุคคลนั้น ๆ ได้ทั้งสิ้น

กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย (2536, น. 32) นิยามว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน นั้นคือ สิ่งที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งทีบุคคลนั้นต้องการ ต่องานที่ทำอยู่นั้น คือสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่รอบตัวมนุษย์ในระหว่างช่วงเวลาของการทำงานอาจเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต

กรองแก้ว อยู่สุข (2543, น. 47) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ที่มีหน้าที่ในลักษณะต่าง ๆ ส่งผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของผู้ที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากหลาย ๆ สิ่งประกอบกัน เช่น อารมณ์ อายุ เพศ การศึกษา รวมถึงประสบการณ์ตั้งแต่ทำงาน ซึ่งมีผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวที่ต่างกัน โดยแต่ละบุคคลจะมีความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความรู้สึกนั้น ๆ ผ่านภูมิหลังของตนเอง

รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546, น. 24) ได้ให้คำจำกัดความของสภาพแวดล้อมการทำงานนั้น หมายถึงภาวะหรือสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือเป็นสิ่งที่อยู่ล้อมรอบตัวของมนุษย์ในช่วงที่ทำงานทั้งนี้ อาจจะเป็นคนซึ่งเป็นเพื่อนที่ร่วมทำงาน หรืออุปกรณ์อื่น ๆ ที่นำมาใช้ประกอบต่อการทำงาน ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงพลังงาน เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง รั้งสี

ก๊าซ ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ต่าง ๆ เช่น แมว สุนัข ไก่ ปลา และเชื้อโรคที่กระจุกกระจายอยู่ทั่วไปในที่ทำงาน

Jones (อ้างถึงใน สกุดนารี กาแก้ว, 2546, น. 20) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่พนักงานในบริษัท ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ที่ทำงานในบริษัท ทั้งนี้ในด้านร่างกาย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านของอารมณ์ หรือด้านสภาพทางสังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

นารีรัตน์ นิลประดับ (2547, น. 43) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมบริเวณสถานที่ทำงานคือ สิ่งที่เกิดขึ้นที่อยู่รอบตัวบุคคลขณะทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งมีผลต่อการทำงานที่ทำและได้ ขยายคำการรับรู้ นั่นคือ สิ่งที่บุคคลนั้นได้เห็น ได้ยินหรือการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล ขณะทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต

โดยสรุปสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นที่มีอยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ที่ทำงานซึ่งเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานอยู่ภายในบริษัทและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงาน

วิสัย พุกษะวัน (2529, น. 16) สภาพแวดล้อมการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เป็นชีวภาพ (biological factors) คือ คนที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น หัวหน้าหน่วยงาน และเพื่อนที่ร่วมทำงานนั้น

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical factors) ได้แก่ ภูมิอากาศ แสงสว่าง สีและเสียง

Jones (อ้างใน ชุตินา มาลัย, 2538, น. 37) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมการทำงานไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในการเป็นแบบอย่างต่อการสร้างความสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรก

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (social environment) คือ ผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคลโดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultural environment) มีความสำคัญที่สุด เพราะรวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น กฎหมาย เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย ประเพณี ความเชื่อ และกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมย่อย (segmented environment) ได้แก่ สภาพชนบท และสภาพเมืองในสังคม

คนองยุทธ กาญจนกุล และคนอื่น ๆ (2542, น. 223-226) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงาน ออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ข้อกำหนดเฉพาะของบริษัท ได้แก่ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย รวมถึงกฎข้อบังคับ รวมถึงนโยบายต่าง ๆ ในการบริหารงาน ขององค์กร

2. โครงสร้าง ได้แก่ สายการบริหารงาน สิทธิหน้าที่ของความรับผิดชอบในลักษณะ โครงสร้างนี้ก่อให้เกิดร่วมมือกัน การแบ่งหน้าที่งานกันทำตามความเชี่ยวชาญเฉพาะ

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ที่ตั้งขององค์กร แสงสว่าง เครื่องมือ อุณหภูมิและสี

4. กระบวนการในการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ส่วนต่าง ๆ ขององค์กรใน การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เช่น การวางแผนการดำเนินการ มีการคัดสรร พนักงาน การติดต่อสื่อสาร ความขัดแย้ง การแก้ปัญหา การให้รางวัล การประสานงานและการควบคุมงาน

5. บรรยากาศและพฤติกรรมต่องานที่ทำขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมของผู้ที่ทำงานใน องค์กร การรับรู้และสิ่งแวดล้อมในองค์กรทำให้พนักงานมีการแสดงออกที่เกิดการปฏิสัมพันธ์กัน

Savichi and Cooley (อ้างใน สกุลนริ กาแก้ว, 2546, น. 23-24) ได้แบ่งประเภทสภาพแวดล้อม การทำงานไว้ 2 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ได้แก่ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ความมีอิสระ หมายถึง การมีอิสระต่อการตัดสินใจหรือการได้ลงมือทำงาน ด้วยตนเอง การมีอิสระต่องานที่ทำมากเท่าใด ก็ยังสามารถทำให้ได้รับข้อมูลกลับที่ท้าทายต่อความคิด ความสามารถและทำให้นำมาพัฒนางานที่ทำได้ดีขึ้น

1.2 การมุ่งมั่น คือ การมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานที่จะต้องมีการวางแผนที่ดีและ ดำเนินการตามแผนการที่วางไว้ ซึ่งจะทำให้ผลงานมีคุณภาพ แต่สภาพแวดล้อมของการทำงานที่เน้น ปริมาณของจำนวนงานและเน้นคุณภาพที่มากเกินไปอาจจะมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานได้

1.3 ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการชี้แจงหรือประกาศให้พนักงานได้ทราบถึง ความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความมุ่งหวังของบริษัทต่อการทำงาน รวมถึงการสื่อสารเกี่ยวกับข้อ ระเบียบและข้อบังคับในงานที่ทำภายในบริษัทอย่างชัดเจน

1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานมีการส่งเสริมให้นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ใน งานที่ทำ โดยจะเน้นในสิทธิการที่หลากหลายและแปลกความแปลกใหม่ เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มา ใช้ประโยชน์กับการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ที่ทำงานภายในองค์กรมีความคิดในการสร้างงานใหม่ ๆ ขึ้นมา

1.5 สภาพแวดล้อมในทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในงานที่ทำ จึงเกิด การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมมีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในงานที่ทำและบุคคลน้อย แต่ให้ความสนใจต่อข้อระเบียบ หรือกฎเกณฑ์ที่ต้องการให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมได้โดยใช้ประโยชน์จากกฎระเบียบ กฎเกณฑ์นั้น ซึ่งทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด จึงก่อให้เกิดความคับข้องใจ เกิดความเครียดซึ่งจะขัดขวางต่อการเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ต่อการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้นได้

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547, น. 17) ได้สรุป สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความเข้มของแสง สภาพอากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน เวลาหยุดพัก และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. สภาพแวดล้อมทางจิต เช่น งานที่ทำของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์ร่วมกันในอาชีพ ของผู้ที่ทำงาน ความพึงพอใจในความต้องการของชีวิต ให้ได้สิ่งตอบแทนเพื่อความคิดที่ดีต่องานที่ทำ

Gilmer (อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547, น. 12-14) สภาพแวดล้อมการทำงานมีองค์ประกอบที่สามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ งานที่ทำนั้นมีความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างาน ทำให้ผู้ที่ทำงานได้มีความรู้สึกที่อบอุ่นใจ และรู้สึกปลอดภัยที่จะได้ร่วมทำงานในองค์กร

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) คือ การได้รับโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยที่องค์กรให้การสนับสนุนต่อพนักงานให้มีความก้าวหน้าต่อหน้าที่ในงานที่ทำ โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยอย่างเป็นธรรม พิจารณาต่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม และให้รางวัลแก่พนักงานรวมถึงการยอมรับและยกย่องชื่นชมขณะที่พนักงานนั้นมีการทำงานได้ดี และมีการฝึกอบรมให้เรียนและรับรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and management) คือ การจัดระบบโครงสร้างขององค์กร ในการกำหนดแผนนโยบาย การปฏิบัติตามแนวทางของบริษัท และการทำงานตามแผนขององค์กรที่วางไว้

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนต่าง ๆ สำหรับในงานที่ทำ ซึ่งพิจารณาในเรื่องของค่าจ้างที่เหมาะสมกับจำนวนของงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรม

5. ลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีสถานภาพ มีความภาคภูมิใจ มีศักดิ์ศรี มีเกียรติและได้รับการยอมรับนับ

ถือ เป็นงานที่มีการช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานที่ทำหาย เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ จึงทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) เป็นการได้รับความเอาใจใส่ในการตรวจสอบรายละเอียดของผลงาน แนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้ทราบถึงรายละเอียดของผลงานที่ถูกต้องจากหัวหน้า การนิเทศงานจึงมีความสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำได้ ซึ่งการนิเทศงานไม่ดี อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกของผู้ที่ทำงาน

7. ลักษณะของงานทางสังคม (Social aspects of the jobs) เป็นการได้ทำงานกับกลุ่มที่มีความคล้ายกับงานที่ตนทำอยู่ ได้รับการยกย่องและยอมรับและที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในการทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน

8. การติดต่อการสื่อสาร (Communication) คือ การได้รับข่าวสารในบริษัทเช่น ข่าวสารที่สัมพันธ์กับการส่งเสริมการพัฒนาความเจริญของบริษัทแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และจนถึงอนาคต ข่าวสารเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับการทำงาน การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวข้องกับนโยบายและขั้นตอนงานที่ทำ ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานในบริษัทและบุคคลต่าง ๆ ภายในบริษัท

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพของความปลอดภัยในงานที่ทำ นั้นมีเครื่องมือ มีความสะอาด มีระเบียบ เครื่องจักรมีการจัดไว้เหมาะสมสำหรับเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดีและแสงสว่างพอเหมาะ มีศูนย์อนามัย รวมถึงการมีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่พนักงานจะได้รับ อย่างเช่น วันหยุดที่ได้พักผ่อนประจำปี การลางาน ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

โดยสรุปสภาพแวดล้อมการทำงานในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้นิยามของ Jones (อ้างใน ชุตติมา มาลัย, 2538, น. 37) ประกอบด้วยทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมย่อย ซึ่งเป็นแนวทางต่อการศึกษาและ ผู้ศึกษาได้ปรับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมของการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของบริษัทก่อสร้างในกรณีศึกษานี้ 2 ด้าน ดังนี้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางสังคม

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คิงสลีย์ เดวิส (1966, p. 392 อ้างใน วรรณภรณ์ โภคภิรม, 2545, น. 56) กล่าวว่า ครอบครัวยุคใหม่เป็นสถาบันพื้นฐานและสากลที่สุดสำหรับทุกสถาบันทางสังคม

Walton (1975) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นการให้โอกาสแก่ผู้ที่ทำงานได้มีชีวิตการทำงานรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลกันซึ่งจะเกี่ยวกับการแบ่งเวลาสัดส่วนของการใช้เวลาว่างของตนเองและการใช้เวลาว่างกับครอบครัว หรือการมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

Delamotte & Takezawa (1984) อธิบายว่า ความสมดุลชีวิตการทำงาน คือ การให้ความสำคัญในการทำงานที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตและการใช้ชีวิตส่วนตัวสอดคล้อง โดยที่การทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องทำแต่ในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามรักษาสภาพความสมดุลของความสัมพันธ์กับคนในครอบครัวและภายในสังคมให้มีความสอดคล้องกันด้วย

Umstot (1984) ได้ให้ความหมาย การดำเนินชีวิตในการทำงานกับการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวไว้ว่าเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว เช่น การใช้ชีวิตของครอบครัว รวมถึงกลุ่มเพื่อน สุขภาพจิตใจ สุขภาพร่างกาย ความเครียดจากงานที่ทำนั้น ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานอาจจะมีผลในคุณภาพชีวิตของคนนั้น ๆ

Huse & Cumming (1985) กล่าวว่า เป็นภาวะที่เกิดกับบุคคลที่มีเวลาในงานที่ทำนั้นสมดุลกับเวลาในการดำเนินชีวิต การใช้เวลาว่าง การใช้เวลากับคนภายในครอบครัวนั้นจะรวมไปถึงการมีเวลาที่ได้พักผ่อนจากการงานทำงานหรือหน้าที่ที่ได้รับ

แมคเนมาร์ (McNemar) กล่าวว่าสถิติปัญหาเป็นความสามารถในตัวบุคคลที่จะทราบได้จากพฤติกรรมที่บุคคล แสดงออกระดับของสถิติปัญหาสังเกตได้จากการแสดงออกที่มีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ความถูกต้อง ความสามารถในการคิด การแก้ปัญหาและการปรับตัว การใช้แบบทดสอบวัดสถิติปัญหาจะทำให้ทราบระดับสถิติปัญหาชัดเจนขึ้น

คิงสลีย์ เดวิส (1966, p. 392 อ้างใน วรรณภรณ์ โภคภิรม, 2545, น. 56) กล่าวว่า ครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานและสากลที่สุดสำหรับทุกสถาบันทางสังคม

สำนักงานวิจัยและพัฒนางานบุคคล สำนักข้าราชการพลเรือน (2548) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่ทำ คือการมีเส้นทางในการตัดสินใจในการสร้างความยืดหยุ่น การมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน และจะทำให้คนมุ่งความสนใจไปในงานที่ทำ รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความต้องการของการใช้ชีวิตของผู้ที่ทำงานให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2550) ว่าในปัจจุบันจะพบเทคโนโลยีที่ทันสมัยทั้งด้านการสื่อสาร การคมนาคม รวมถึงทางการแพทย์ สิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมเกิดจากสถิติปัญหาของมนุษย์ทั้งสิ้น สถิติปัญหาจึงช่วยให้มนุษย์มีความก้าวหน้าในความเป็นจริง ช่วยเพิ่มโอกาสของการมีชีวิตรอด ช่วยลดความยากลำบากต่องานที่ทำ และช่วยให้ค้นพบความรู้ทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมต่าง ๆ

โดยสรุปความสมดุลชีวิตในการทำงาน คือ ความสามารถในการแต่ละบุคคลนั้นที่มีการบริหารและการจัดเวลาในการทำงานและดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กันในครอบครัว และมีการสร้างสัมพันธ์ภาพกับคนในสังคมรวมถึงการทำกิจกรรมร่วมกัน ให้มีความพอดี ซึ่งในการจัดการกับหน้าที่ทั้งด้านของการใช้ชีวิตและด้านของงานที่ทำขึ้นอยู่นั้นเกิดความสำเร็จ และทำให้เกิดการพอใจต่อคุณภาพของชีวิตได้

2.2.2 องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Maslow (1954 อ้างถึงใน ตุลา มหาพฤกษาภิธานย์, 2547) ทฤษฎีความต้องการมนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอย่างไม่หมดสิ้น และมีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการไม่หมดสิ้นแต่สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการก็ต้องขึ้นอยู่กับว่ามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือว่ายังความต้องการสิ่งใด ๆ ถึงแม้จะได้รับสิ่งที่ต้องการแล้ว แต่ความต้องการอย่างอื่นก็จะมาแทนที่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่ต้องการอีกต่อไป แต่ในส่วนของความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่มีผลต่อพฤติกรรมที่มีการต้องการต่อสิ่งเหล่านั้น
3. สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการซึ่งแบ่งเป็นลำดับชั้นตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองความต้องการมากขึ้น

ลำดับความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ ได้แบ่งเป็น 5 ลำดับ จากต่ำไปหาสูง ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการของมนุษย์ในขั้นพื้นฐานของการอยู่รอด เช่น การต้องการกินอาหาร เครื่องดื่มและความต้องการทางร่างกายจะมีผลในพฤติกรรมของมนุษย์ เมื่อสิ่งที่ต้องการนั้นเกิดขึ้นยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (safety needs) เป็นสิ่งที่อยู่ระดับสูงขึ้นไป การต้องการทางร่างกายจะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว ส่วนการต้องการในความปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายต่าง ๆ ที่จะอาจเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วย และความสูญเสียของเศรษฐกิจ ถ้าพิจารณาจากทฤษฎีของฝ่ายบริหาร จะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงของงานที่ทำและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงด้านการเงินแก่คนงานมากยิ่งขึ้น
3. ความต้องการในทางสังคม (social needs) เมื่อการต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยมีการตอบสนองแล้ว ในความต้องการของสังคมจะเข้ามาจูงใจต่อพฤติกรรมของคนที่มีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการนี้จะเป็นความต้องการกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ คน

ต้องการเพื่อนไม่ว่าจะเป็นเพื่อนบ้านหรือเพื่อนร่วมงาน บุคคลนั้นอาจจะมีใจที่สนใจที่จะเข้าไปเป็นอีกหนึ่งส่วนในงานที่ทำขององค์กรใดก็ได้

4. ต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (esteem needs) สิ่งที่ต้องการในทางด้านนี้มีระดับมากเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ รวมถึงมีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญและการมีสิ่งที่ต้องการในส่วนของคุณภาพของบุคคลนั้น เป็นต้น

5. ต้องการความสมหวังในชีวิต (self-actualization needs) คือ การต้องการระดับสูงสุดที่เป็นความต้องการที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองโดยไม่มี การพิจารณาถึงบทบาทของเขาว่า ชีวิตจะเป็นอย่างไรบุคคลจะผลัดชีวิตของเขาเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่เขาคาดหมายไว้ และย่อมจะขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาด้วย

Herzberg & Smith (1959 อ้างถึงใน สมิหรา จิตตลดากร, 2546) อธิบายถึงทฤษฎีสองปัจจัยว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองภายในสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการของแต่ละบุคคลได้

2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) คือปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจต่องานที่ทำของผู้ที่ทำงานที่ จะต้องมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องต่อกลุ่มบุคคลภายในที่ทำงาน อาจมีความรู้สึกไม่ชอบงานและปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล เช่น เงินเดือน ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

Vroom (1964 อ้างถึงใน สมิหรา จิตตลดากร, 2546) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังเป็นรูปแบบของความคาดหวังต่องานที่ทำ ซึ่งสิ่งที่จะจูงใจทำให้พนักงานได้ทำงานเพิ่มขึ้นจะต้องเข้าใจมีแนวความคิดที่เป็นกระบวนการและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้น จากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีงานที่ทำนั้น บุคคลนั้นจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นก็ต่อเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ความพึงพอใจของเขา พฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความตั้งใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การได้รับรางวัลจากผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม โดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องการให้รางวัลตอบแทน เน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัล และผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดต่อระดับของความพยายามของพนักงาน

Merrill & Merrill (2003) กล่าวถึง องค์ประกอบของชีวิตของบุคคลทั่วไปนั้นมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านในการทำงาน คือ หน้าที่อาชีพและงานที่ทำ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันที่ก่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์

2. ด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว คือ การสร้างความสุขของบุคคลเพื่อไปสู่ความสำเร็จที่การมีส่วนช่วยต่อการผลักดันให้เกิดความสุขกับการมีส่วนร่วมในสังคม

3. ด้านเวลา เวลาเป็นสิ่งสำคัญที่มีสัมพันธ์กับการตัดสินใจทุกอย่าง อย่างของชีวิต เพราะฉะนั้น ความสมดุลที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องมีความสมดุลกับด้านอื่น ๆ ในชีวิต

4. ด้านการเงิน เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถที่จะใช้ชีวิตในปัจจุบันได้รวมถึงในอนาคต ซึ่งจะเกี่ยวกับงานที่ทำ คนในครอบครัว และส่วนของเวลาในการใช้ชีวิต

5. ด้านสติปัญญา คือ การสร้างสมดุลให้กับชีวิตเนื่องจากชีวิตเราไม่หยุดนิ่งและที่เราควรต้องทำ และเป็นการพัฒนาด้านสติปัญญา เพื่อเติมเต็มชีวิตในทุก ๆ ด้าน และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

นิภาพันธุ์ พูนเสถียรทรัพย์ (2559) กล่าวว่า เป็นสิ่งที่สำคัญหลัก ๆ ของชีวิต คือ การสร้างชีวิตที่สมดุลทั้งหมด 6 ด้าน ซึ่งมีดังนี้

1. ด้านการงานและการเงิน
2. ด้านสุขภาพและร่างกาย
3. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
4. ด้านครอบครัวและความสัมพันธ์
5. ด้านสังคม
6. ด้านจิตวิญญาณ

คนส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญและมุ่งมั่นทุ่มเทไปเพียงด้านใดด้านหนึ่งของชีวิตและละเลยด้านอื่น ๆ ในชีวิต เช่น คนที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง ทุ่มเทและทำงานหนักในชีวิต เพื่อที่จะต้องการประสบความสำเร็จทางหน้าที่การงานและการเงินแต่ละเลยหรือ ไม่มีเวลาที่จะออกกำลังกาย และดูแลสุขภาพตัวเอง อาจนำมาซึ่งโรคภัยไข้เจ็บหรือสุขภาพย่ำแย่

ความสำคัญความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตต่องานที่ทำนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับคนในวัยทำงานในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมรวมถึงแนวคิดและขององค์การในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานการทำงานในตัวพนักงานเอง เพื่อตอบสนองความพอใจเพื่อให้ผู้ที่ทำงานนั้นได้จัดการกับหน้าที่และบทบาทต่าง ๆ ของตนเองได้ โดยการส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถรักษาผู้ที่ทำงานไว้กับองค์การได้และยังลดอัตราการลาออกได้อีกด้วย (จำเนียร จวงตระกูล, 2552)

สาเหตุของความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานมาจาก 3 แหล่ง คือ

1. ความต้องการทั่วไปของแต่ละหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น ความคาดหวัง ความรับผิดชอบ ภาระหน้าที่ และภาระผูกพันที่เกี่ยวข้องกับแต่ละหน้าที่ที่ได้รับ
2. ความเครียดซึ่งเกิดจากหน้าที่ที่ได้รับ เช่น การมีความเครียดที่มาจากหน้าที่หนึ่งไปขัดขวางหรือส่งผลกระทบต่ออีกหน้าที่หนึ่งที่อยู่ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความรู้สึก หงุดหงิด วิตกกังวล
3. เวลาที่ทุ่มเทให้กับหน้าที่ต่าง ๆ เช่น การทุ่มเทให้กับหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งจนมากเกินไป จึงทำให้เกิดผลกระทบต่ออีกหน้าที่หนึ่ง เป็นต้น (Netemeyer and other อ้างถึงใน สุกัญญา ตันวนรัตน์-สกุล, 2547)

เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2553) กล่าวว่า เวลาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลากรต้องแบ่งปันกันระหว่างเวลาการใช้ชีวิตกับการแบ่งปันเวลาให้ครอบครัวจนทำให้เกิดความไม่สมดุลกันของชีวิต

ผลกระทบความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจกับการทำงาน การทำให้กำลังใจของผู้ที่ทำงานนั้นต่ำลง ก่อให้เกิดปัญหาด้านจิตใจและด้านสุขภาพร่างกายของผู้ที่ทำงาน และไม่ว่าจะเป็นความเหนื่อยล้าและความเครียด โรคภัยไข้เจ็บ การทำงานนั้นอาจก่อให้เกิดความผิดพลาด ความพึงพอใจและคุณภาพการทำงานของพนักงานนั้นลดลงอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุต่องานที่ทำ อัตราการลาออกหรือมีการเปลี่ยนงานก่อนข้างสูง ทำส่งผลให้ผลประกอบการของบริษัทต่ำลง ความสุขของผู้ที่ทำงานลดลง บุคคลรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานที่ก่อให้เกิดปัญหาระหว่างบุคคลหรือบริษัทและอาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ กับครอบครัวตามมา

โดยสรุปความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้นิยาม Merrill & Merrill (2003) เป็นแนวทางในการนำมาศึกษามีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ซึ่งในองค์ประกอบแต่ละด้านมีความสอดคล้องกับการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลทั่วไปที่มีผลต่อความสมดุลของชีวิต

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974 อ้างถึงในสุเนตร นามโคตรศรี, 2553, น. 7) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานควรให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ด้วยตนเองซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกที่ท้อแท้ซึ่งเกิดจากการทำงาน

Davis (1977 อ้างถึงใน ชัยอนันต์วีระ, 2544) กล่าวว่า เป็นการสร้างสานสัมพันธ์คนทำงาน กับสิ่งแวดล้อมโดยภาพรวมของงานที่ทำ และเน้นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะไม่ใช่ ความสำคัญกับปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบต่อการทำงาน

Hackman and Sutte (1977) ได้ให้หมายว่า สิ่งต่าง ๆ ที่สนองต่อความสุข รวมถึงความพอใจ ของพนักงานทุก ๆ คนในบริษัทไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้บริหาร หรือ ระดับเจ้าของบริษัท และที่สำคัญคุณภาพชีวิตของการทำงานยังนำไปสู่การมีความพึงพอใจในการ ทำงานและเกิดความผูกพันในองค์กรได้ การมีคุณภาพชีวิตดีนอกจากจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึง พอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการ ขาดงาน การลาออกจากงาน และอุบัติเหตุในงานที่ลดลง

Merton (1977 อ้างถึงใน ชัยอนันต์วีระ, 2544) กล่าวว่า คำว่าคุณภาพชีวิตนั้นมีความหมาย กว้างจึงครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมของงานที่ทำและสภาพของงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อ ประเมินสภาพงานที่ทำ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อการทำงานของผู้ที่ทำงาน มีการเพิ่ม คุณภาพของงานที่ทำ และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อที่ช่วยในการสร้าง เสถียรภาพของสังคม และความมั่นคง

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978) กล่าวดังนี้ เป็นความรู้สึกลงในการอยู่มีความสุข ความ พึงพอใจในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งสำคัญกับมนุษย์ ได้แก่ โภชนาการ อาหาร สุขภาพอนามัย เมื่อ การศึกษาส่วนของสิ่งแวดล้อมในเรื่องของรายได้ ที่อยู่อาศัย และทรัพยากร ซึ่งมีการแบ่งการศึกษานี้เป็น 2 ประเด็น คือ การศึกษาด้านภาวะวิสัย เป็นการวัดข้อมูลซึ่งสามารถ นับได้หรือวัดได้ เช่น ข้อมูลของ ทางประชากรและสภาพเศรษฐกิจ และการศึกษาด้านอัตวิสัย เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ความรู้สึก และเจตคติในส่วนของด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นการวัดโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตาม ความรู้สึก ความนิยม การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการเชื่อถือสิ่งที่เป็นคำถามในแบบสอบถาม และองค์การยูเนสโก (UNESCO) และกล่าวถึง คุณภาพชีวิตพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งจะพิจารณาได้ ดังต่อไปนี้

- 1) การมีรายได้ที่พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพของครอบครัว
- 2) การมีงานทำ
- 3) การศึกษาและอัตราการเรียนรู้ของประชาชน
- 4) การมีโอกาสต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง
- 5) การมีเอกราชของประเทศโดยที่จะปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลอื่น

Huse and Cumming (1980) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านของสังคมพันธ์ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยก ทำให้มีความอบอุ่นเอื้ออาทรเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Delamotte & Takezawa (1984) ว่า คุณภาพชีวิตนั้นมี 2 ประการ ดังนี้

ประการที่หนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง ๆ คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน จะประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ และการบริการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง

ประการที่สอง คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบ ๆ คือ ผลดีของผลงานที่ส่งผลต่อลูกจ้าง หมายถึง การปรับปรุงภายในสถานที่ทำงาน และปรับปรุงลักษณะของงาน โดยเฉพาะลูกจ้างควรได้รับการส่งเสริมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละตัวบุคคล และรวมถึงความต้องการในด้านต่าง ๆ ของลูกจ้าง รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของตัวบุคคลนั้น ๆ ด้วย

Haas (1999) กล่าวว่า ด้านอัตวิสัย (Subjective) นั้น เป็นสิ่งที่ใช้วัดคุณภาพชีวิต ซึ่งจะเป็นการครอบคลุมมิติของด้านสุขภาพทางร่างกาย สุขภาพของทางจิต ทางสังคม และปัญญา นอกจากนี้ เพื่อให้ครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิต ควรต้องนำมาวัดในด้านภาวะวิสัย (Objective) มาใช้ร่วมกันในการวัดคุณภาพชีวิต ในกรณีที่มีการวัดเชิงอัตวิสัยนั้น ไม่สามารถทำการวัดคุณภาพชีวิตได้อย่างครบถ้วน

Cappelli (1999 อ้างถึงใน กฤษฎา วัฒนานันท์, 2551, น. 97) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าทางสายอาชีพเป็นวิธีที่เพิ่มประสิทธิภาพอย่างยิ่งโดยพนักงานจะมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองกำลังได้เรียนรู้ และได้รับความท้าทายจากงานและหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ๆ ฉะนั้นจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ทำงานเพิ่มขึ้น

Dupuis et al. (2000 อ้างใน Royuela et al., 2007) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตนั้นจะถูกวัด ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งแต่ละคนนั้นย่อมมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละระดับ ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลว่ามีความพึงพอใจในระดับใด

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538) อธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกของตัวบุคคลที่มีทัศนคติต่องานที่ทำที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ ซึ่งทำให้ผู้นั้นมีความรู้สึกพอใจต่องานที่ทำอาจก่อให้เกิดผลดีกับตัวเอง และอาจทำให้งานที่กำลังทำอยู่นั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งจะทำให้การใช้ชีวิตของบุคคลนั้นเกิดความสุข และมีความเป็นอยู่ดีขึ้นจากเดิม

อุทัย หิรัญโต (2522, น. 82) กล่าวถึงการจัดลำดับชนชั้นคนในสังคมว่า เป็นการที่บุคคลในสังคมได้ถูกจัดแบ่งออกเป็นชั้น ๆ (Grade) โดยจะมีระบบของอันดับชี้ให้เห็นว่า คนที่อยู่ในตำแหน่งหรือสถานภาพนั้น ๆ มีเกียรติหรือได้รับการยกย่องอยู่ในอันดับที่สูงกว่า เท่ากัน หรือต่ำกว่าบุคคลที่อยู่ในฐานะอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ชั้นของบุคคลแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลที่อยู่ในสังคม บุคคลที่มีฐานะทางสังคมคนละชั้น จะไม่มีความเท่าเทียมกันในสิทธิหน้าที่ สิ่งที่ได้รับผิดชอบ ตลอดจนการมีความสะดวกสบาย รวมถึงการมีหน้ามีตาในสังคม

จาวรรรณ โหระ (2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การที่บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ การได้รับอิสระต่อการตัดสินใจ มีความต้องการประสบความสำเร็จต่อหน้าที่การทำงานนั้น ๆ มีความมั่นคง องค์กรมีการพัฒนาส่งเสริมความสามารถและศักยภาพของคนที่ทำงาน มีความพอใจในสภาพของสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

นฤดล มิเพียร (2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองต่อการพอใจในงานที่ทำ รวมถึงความรู้สึกต่องานที่ทำ เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร และเพื่อคุณภาพงานที่ทำของคนที่ทำงาน

สรวงสวรรคค์ ตะปินตา (2541) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สิ่งที่มีความสัมพันธ์กับช่วงชีวิตของการทำงาน เช่น การมีความมั่นคงต่อการทำงาน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงการให้ความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน และส่งเสริมการมีจริยธรรมแก่องค์กรด้วย

ไพฑูรย์ สอนทน (2542, น. 14) กล่าวว่า เป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพอใจในงานที่ทำและภูมิใจกับงานที่ทำ และมีสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นเหมาะสม ปลอดภัย มีอิสระทางความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ยุติธรรม ซึ่งจะเป็นที่ยอมรับในที่ทำงานและของสังคม โดยจะใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งนำไปสู่คุณค่าชีวิตของตนเองและของครอบครัว

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ซึ่งให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานคือ การที่คนงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พพอใจในงานที่ทำ และมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กาญจนา แดงมาดี (2545) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สิ่งที่ทำให้รู้สึกพึงพอใจในชีวิตของการทำงานที่แตกต่างกันตามค่านิยมของแต่ละบุคคล ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเสมอภาค

สภาพของงานที่ทำนั้นมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของแต่ละบุคคล การพัฒนาทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลของช่วงการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว รวมทั้งลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และคณะ (มปป.) กล่าวว่ามิติด้านสังคมจะเป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับ สังคมการทำงาน เนื่องจากชีวิตการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดคุณภาพชีวิต ดังนั้นในมิติ สังคมจึงเป็นการเน้นถึงความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน ความผูกพันกับงานที่ทำ และการสื่อสาร กันภายในหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(สำนักงาน ก.พ.) กล่าวคือ การเป็นธรรมในการ กำหนดค่าตอบแทน จะต้องมีความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิและประสบการณ์ ทำงานที่เหมือนกัน และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่ เทียบเคียงกันได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

โดยสรุปคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันกับชีวิตการทำงานรวมไปถึงความพอใจของผู้ที่ทำงานในการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ ทางสังคม สภาพเศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน นำไปสู่ ประสิทธิภาพขององค์กร และคุณภาพในการทำงานของผู้ที่ทำงาน

2.3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

French (อ้างถึงใน สุวดี อานุนงษ์วิวัฒน์, 2544, น. 41) ได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่ตอบสนอง ความต้องการกับด้านต่าง ๆ ของผู้ที่ทำงานให้มีความพอใจในงานที่ทำ ได้แก่

1. การมั่นคงในอาชีพ (security)
2. เงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรม (equal pay for equal work)
3. มีระบบการบังคับบัญชาที่ดี (supervision)
4. มีสวัสดิการรวมถึงประโยชน์ที่เอื้อต่อตนเองที่ดี (fringe benefits)
5. มีสภาพการทำงานที่ดี (work condition)
6. มีโอกาสก้าวหน้า (opportunity for advancement)
7. การมีอาชีพที่มีเกียรติในสังคม (social aspects of the job)

ยูเนสโก (UNESCO อ้างถึงใน สุวดี อานุนงษ์ วิวัฒน์, 2544, น. 10) กำหนดองค์ประกอบ หลัก ๆ ของคุณภาพชีวิต 5 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานในการครองชีพ (standard of living) พิจารณาจากรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ ที่อยู่อาศัย รวมถึงการศึกษา และการตั้งคมสงเคราะห์ เป็นต้น

2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (population dynamics) ในเรื่อง โครงสร้างทางอายุ และ เพศ อัตราการเติบโตของประชากร อัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่น เป็นต้น

3. ปัจจัยทางสังคมและทางวัฒนธรรม (socio-cultural factors) พิจารณาจากระบบสังคม ค่านิยม ทางศาสนา และค่านิยมทางวัฒนธรรม รวมถึงชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น

4. กระบวนการพัฒนา (process of development) พิจารณาจากลำดับความสำคัญของการ พัฒนาประสิทธิภาพและการมีความสามารถของแต่ละคน การพัฒนาทางด้านสังคม และ เศรษฐกิจ

Lewin (1981) ได้เสนอเกณฑ์ที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้าง รายได้หรือผลประโยชน์ที่จะต้องได้รับ
2. เงื่อนไขต่องานที่ทำ
3. เสถียรภาพในการปฏิบัติงาน
4. การควบคุมงานที่ทำ
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟังผู้อื่น
7. การมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีที่ใช้พิจารณาเรียกร้อง
9. ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดต้องมีความพร้อม
10. ความอาวุโส

Umstot (1984 อ้างถึงใน ประทุมพร ทองอิฐ, 2551, น. 14) อธิบายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ประการ ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความเสมอภาค (Adequate and Fair Compensation) ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจนว่าจะได้ผลตอบแทน ระดับเท่าใด แต่ไหนถึงมีความเพียงพอ แต่อย่างไรก็ตามผลตอบแทนจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองสิ่งที่ต้องการพื้นฐานของผู้ที่ทำงานด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพอใจต่องานที่ทำ และการสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงานอีกด้วย

2. โอกาสการใช้ความสามารถและความก้าวหน้าของตนเอง (Opportunities to use Human Capacities and Grow) เป็นผลโดยตรงจากการออกแบบให้งานมีคุณค่า ซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องมีอิสระ ในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง สร้างความรับผิดชอบในส่วนของงานที่ทำและต้องมีการแจ้งผลของการ

ทำงานนั้นต่อผู้ที่ทำงานนั้นได้รับทราบ และผู้ที่ทำงานทุกคนนั้นจะต้องการใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Workplace) สภาพการติดต่อสื่อสารกันภายในสังคมระหว่างบุคคลในองค์กรนั้นคือสิ่งสำคัญในการก่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ซึ่งจะตอบสนองความต้องการทางสังคมแต่ละบุคคลได้ องค์กรยังสามารถช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้เพื่อให้รู้สึกเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและผู้ที่ทำงาน

4. ลัทธิรัฐธรรมนูญนิยมขององค์กร (Constitutionalism in the work organization) องค์กรจะมีระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานหลาย ๆ อย่าง เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน สิทธิในการมีกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเอง รวมถึงมีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีอิสระ

5. การใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) เป็นเรื่องของ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การใช้ชีวิตครอบครัว และกลุ่มเพื่อนถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด การมีสิ่งกดดันซึ่งเกิดจากงานที่ได้ทำ

Walton (1973 อ้างถึงใน สุทัศน์ ปัญสุวรรณ, 2551, น. 11) กล่าวว่า สิทธิส่วนบุคคล คือ การให้ผู้ที่ทำงานนั้น ได้มีสิทธิในการทำงานตามขอบเขตที่ได้รับผิดชอบ และแสดงออกต่อสิทธิซึ่งกันและกัน มีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันของพนักงาน และต้องได้รับการเคารพต่อสิทธิส่วนตัว เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความเป็นส่วนตัว เป็นการปิดบัง การป้องกันข้อมูลเฉพาะส่วนบุคคลในลักษณะของการทำงาน ผู้บริหารต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนงาน ซึ่งผู้นั้นก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะของตัวเอง ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ

2. การมีอิสระต่อการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงนโยบายของงานที่ทำ เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะส่งผลกระทบต่อการศึกษาความคิดเห็นความชอบของตน

3. การมีความเสมอภาค คือการพิจารณาถึงความต้องการที่จะได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎระเบียบ และผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และการมั่นคงในงานที่ทำ

4. การมีความเคารพในหน้าที่ ของการเป็นมนุษย์ของผู้ที่ทำงานด้วยกัน

Walton (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555, น. 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 ประการ ดังนี้คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การที่พนักงานงานได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นอย่างพอเพียงกับการใช้ชีวิตอยู่ ตามระเบียบที่ได้กำหนดนั้นและต้องมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานและหน้าที่อื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางด้านจิตใจ และทางกายภาพ คือการทำงานของพนักงานโดยที่ไม่ต้องเสี่ยงภัย อันตราย สิ่งแวดล้อมจะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างสะดวกสบายขึ้น

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ งานที่ทำอยู่นั้นต้องให้โอกาสแก่ผู้ที่ทำงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ และรวมถึงการมีโอกาสที่จะได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ความก้าวหน้าและมั่นคง (Growth and Security) คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่พนักงานด้วย ซึ่งยังช่วยให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพในตนเองมีอยู่ ทำให้มีความก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพการทำงาน ซึ่งจะทำให้เป็นที่ยอมรับของในกลุ่มเพื่อน

5. การผสมผสานแบบบูรณาการทางสังคม (Social Integration) คือ ลักษณะงานนั้น ๆ มีส่วนช่วยในด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ซึ่งงานที่ทำนั้นช่วยให้มีสานสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและยังหมายถึง การได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของคุณธรรมอีกด้วย

6. ลักษณะการทำงานจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย (The Work is Based on The Law) ซึ่งได้แก่ วิถีการใช้ชีวิต และวัฒนธรรมภายในองค์กรที่จะต้องเคารพต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงานแต่ละคนให้มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ วางอยู่บนรากฐานที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร รวมถึงโอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็นแต่ละคนอย่างเปิดเผย คือ มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ต้องเสรีภาพมีอิสระต่อการพูดเสนอความคิดเห็น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total life Space) คือ ให้โอกาสแก่ผู้ที่ทำงานมีการดำเนินชีวิต และมีชีวิตส่วนตัวในนอกองค์กรอย่างสมดุลกัน คือต้องไม่ปล่อยให้พนักงานมีการกดดันจากงานที่ทำมาจนเกินไป อาจเป็นเพราะต้องเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือไม่มีเวลาได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ร่วมสังคม (Social Relevance) คือ งานนั้น ๆ มีความสัมพันธ์กันในสังคมโดยตรง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญประการหนึ่งที่พนักงานนั้นต้องยอมรับและรู้สึกว่างค์การที่ตนทำงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อทางสังคมในส่วนต่าง ๆ เป็นต้น

Desslers (1991) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 10 ประการ ได้แก่

1. ผลงานที่ทำนั้นต้องคุณค่า
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและรายได้ที่พอเพียง
4. การมีความมั่นคงของการทำงาน
5. มีการดูแลควบคุมการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการทำงานงานของตนเองว่าเป็นอย่างไร
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศขององค์กร
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

Kossen (1991 อ้างถึงใน นภารัตน์ ด้านกลาง, 2550) อธิบายถึง กระบวนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าต่องาน
 2. การให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
 3. การให้มีโอกาสในการสร้างสรรค์ผลงาน
 4. มีการหมุนเวียนของงาน
 5. มีการปรับเปลี่ยนงานที่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายไปสู่งานที่มีความถูกใจ
 6. การให้คำชมเชยรวมถึงมีการยอมรับ
 7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี
 8. การให้มีจิตสำนึกต่องานที่ได้รับมอบหมาย
 9. การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับผู้ทำงานที่มีภาระการเลี้ยงดูลูกในเวลางาน
 10. การมีโครงการที่จะสนับสนุนการสุขภาพที่ดี
- 2.3.3 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Hackman and Sutte (อ้างถึงใน สมหวัง โอซารส, 2542, น. 45) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าจะมีส่งต่อการทำงานอย่างมาก ได้แก่

1. ให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร (2543) กล่าวถึงประโยชน์คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ผู้ที่ทำงานจะต้องมีความพอใจต่องานที่ทำ และยังช่วยลดการลาออก ลดปัญหาเรื่องการขาดงานของคนทำงานอีกทั้งทำให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารลดปัญหาการขัดแย้งในองค์กร ยังสามารถเพิ่มผลผลิตในกับบริษัท และงานที่ออกมามีคุณภาพ ซึ่งทำให้มีความมั่นคงทางสภาพสังคม ทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ที่ทำงานนั้นดีมากขึ้น

Greenberg and Baron (1995) อธิบายถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน ดังนี้

1. ผลโดยตรงจากความรู้สึกพอใจต่อการทำงาน การสร้างความรู้สึกร่วมกันกับองค์กร และการลดของอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ส่งผลให้มีผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น
3. การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ในการบรรลุเป้าหมายและเรื่องผลกำไรขององค์กร โดยการที่จะบรรลุเป้าหมายทั้ง 3 ประการได้นั้น ฝ่ายบริหาร และผู้ที่ทำงานนั้นจะต้องร่วมมือกันในการกำหนดแผนแล้วนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้องและความสมบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ว่าด้วยระบบค่าตอบแทน Compensation ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ค่าตอบแทน (Compensation) คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรได้จ่ายให้แก่ผู้ทำงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ที่ทำงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยการกำหนดค่าตอบแทนมีหลักการที่สำคัญหลายประการ ดังนี้

1. หลักความพอเพียง (Adequacy) คือ การกำหนดค่าตอบแทนถือเป็นความรับผิดชอบทางสังคมอย่างหนึ่งของนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างควรกำหนดอัตราค่าจ้างให้ไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่ลูกจ้างควรได้รับในสังคมเป็นอย่างน้อย กล่าวคือพอเพียงแก่การดำรงชีวิตหรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ การกำหนดค่าตอบแทนตามหลักความพอเพียงนี้เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างสูงกว่าระดับนี้ได้

2. หลักความเป็นธรรม (Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นธรรม จะต้องมีความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิและประสบการณ์ที่เหมือนกัน และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ หลักความเป็นธรรมอาจจำแนกเป็น 3 ประการ คือ

2.1 ความเป็นธรรมภายใน (Internal Equity) ภายในองค์การเดียวกันนั้น งานที่มีระดับหน้าที่และความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานเทียบในระดับเดียวกันก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือที่เรียกว่า “เงินเท่ากันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน” (Equal Pay for Work of Equal Value)

2.2 ความเป็นธรรมภายนอก (External Equity) การกำหนดค่าตอบแทนให้สามารถดึงดูดบุคคลที่มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความเป็นธรรมภายนอก กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องสอดคล้องกันกับการจ้างงานในตลาดแรงงาน โดยอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานมีบทบาทอย่างมากในการกำหนดค่าจ้างแรงงานในตลาด ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่างานหลายงานที่ประเมินค่าของงานแล้วอยู่ในระดับเดียวกัน แต่หากต่างสาขากันการกำหนดอัตราค่าตอบแทนอาจแตกต่างกันได้ เพราะความต้องการพนักงานในสาขาต่าง ๆ นั้นแตกต่างกัน แรงงานในสาขาที่เป็นที่ต้องการมาก และมีการผลิตที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดค่าตอบแทนย่อมสูงกว่าสาขาอื่น เพื่อสร้างความสามารถต่อการแข่งขันให้แก่องค์กร ในการที่จะสามารถสรรหาคนเก่งคนดีให้เข้ามาทำงานในองค์กร

2.3 ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (Individual Equity) การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ยังต้องพิจารณาเป็นรายบุคคลด้วย เช่น ในระหว่างผู้มีวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้นั้น ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดีกว่าควรจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า นอกจากนี้ ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล ยังอาจพิจารณาจากช่วงระยะเวลาของการทำงานด้วย หรือหากมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือหน้าที่นั้นโดยตรงก็ควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่บรรจุเข้าทำงานโดยไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น

3. หลักความสมดุล (Balance) การกำหนดค่าตอบแทนที่สมดุลอาจพิจารณาได้หลายประการ เช่น ความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคคล กับรายจ่ายส่วนต่าง ๆ เช่น รายจ่ายลงทุน รายจ่ายชำระคืนต้นเงินกู้ เป็นต้น นอกจากนี้ ความสมดุลยังอาจหมายถึง ความสมดุลในสัดส่วนของเงินเดือน และความสมดุลระหว่างเงินกับงาน

4. หลักความมั่นคง (Security) การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งรวมถึงสุขภาพและเรื่องของความปลอดภัย หรือเกิดความเสี่ยงในงานที่ทำของผู้ที่ทำงานด้วย เช่น การให้เงินเพิ่มสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย ตลอดจนการให้สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

5. หลักการจูงใจ (Incentive) การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทั้งในด้านของปริมาณงานที่ทำและคุณภาพของงาน และทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถในงานที่ทำของแต่ละบุคคลด้วย เช่น การกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี การให้เงินรางวัลประจำปี (Bonus) การให้ค่าตอบแทนในลักษณะเบี่ยชยัน

(Commission) สำหรับบางลักษณะงาน เป็นต้น รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างที่จูงใจ เช่น การกำหนดให้เงินเดือนแต่ละระดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง และแข่งขันกันเพื่อรับภาระหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

6. หลักการควบคุม (Control) การกำหนดค่าตอบแทน ต้องสามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้งบประมาณที่กำหนด และเหมาะสมกับความสามารถต่อการจ่าย (Ability to Pay) ในแต่ละปีด้วย เพื่อให้ต้นทุนของการทำงานอยู่ในขอบเขต และยังสามารถขยายกิจการเพื่อองค์กรนั้นมีความเจริญก้าวหน้า

2.3.4 ตัวชี้วัดในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวชี้วัดวัดคุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบของดัชนีวัดคุณภาพชีวิต ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดทางสังคม สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective Well-being) และ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) (Newman, 1975)

1. ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ มุ่งไปที่สิ่งที่มี การอำนวยความสะดวก รายได้ และข้อมูลทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่ทำความเข้าใจได้โดยทั่วไปซึ่งจะนำมาใช้ กันอย่างกว้างขวาง เช่น อัตราการอ่านออกและเขียนได้ ประเภทของที่พักอาศัย และค่าจ้าง โดยผู้บริหารมัก ใช้ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยวัดคุณภาพชีวิตของระดับครัวเรือน ชุมชน เมือง และประเทศ

2. ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย เป็นการวัดความต้องการ ความรู้สึก ความคิด รวมถึง ความเข้าใจในระดับส่วนบุคคล ตัวชี้วัดนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสุขและความต้องการของมนุษย์ ตัวชี้วัดนี้สัมพันธ์กับความเข้าใจและทัศนคติในเรื่องชีวิตที่มีความสุขทั้งด้านครอบครัว เพื่อน รวมถึง มาตรฐานความเป็นอยู่ ดังนั้นตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัยจึงอยู่บนพื้นฐานของแบบสอบถามในรูปของการให้ คะแนนความพึงพอใจ การประเมินการมีความพอใจและสภาพชีวิต (Cullen, 1978)

โดยสรุปคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555, น. 10) แบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง-สุขลักษณะ และปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคง บุรณาการทางสังคม ลักษณะ การทำงานที่ต้องอยู่บนรากฐานของกฎหมาย การสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และความ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม แต่เนื่องจากเกณฑ์ในการพิจารณาผู้ศึกษาจึงปรับองค์ประกอบของคุณภาพ ชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับพนักงานบริษัทก่อสร้าง ในกรณีศึกษา 4 ด้าน ซึ่งมีดังนี้ต่อไปนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Ferris & Weitzman (2010) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลที่เป็นบวกของความยืดหยุ่นในงานที่ทำ และความสมดุลในชีวิตครอบครัว พบว่า ในการรับรู้ความยืดหยุ่นของการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความสมดุลในครอบครัวที่ดีขึ้น หลังจากมีการควบคุมเวลาทำงานที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย, ชั่วโมงทำงาน การรับรู้ความยืดหยุ่นในการทำงานดูเหมือนจะเป็นประโยชน์ ทั้งต่อบุคคลและธุรกิจเมื่อได้รับการประสานงานเดียวกัน บุคคลที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานที่มีความสมดุลในครอบครัวที่ดีขึ้น ในทำนองเดียวกันผู้ที่ทำงานที่ไม่มีความยืดหยุ่นทำงานได้นานปกติจะส่งผลเสียต่อความสมดุลในครอบครัว

วรรณภา กุมารจันทร์ (2543) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิต โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากจะมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อย

ธนิน ทาทอง (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยสไตร์นิคส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน

วิวัฒน์ นิซัง (2555) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพในชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์ พบว่า คุณภาพในชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านการส่งเสริมความสามารถส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และภาวะอิสระจากงาน มีความสำคัญระดับปานกลาง ส่วนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสำคัญระดับสูง

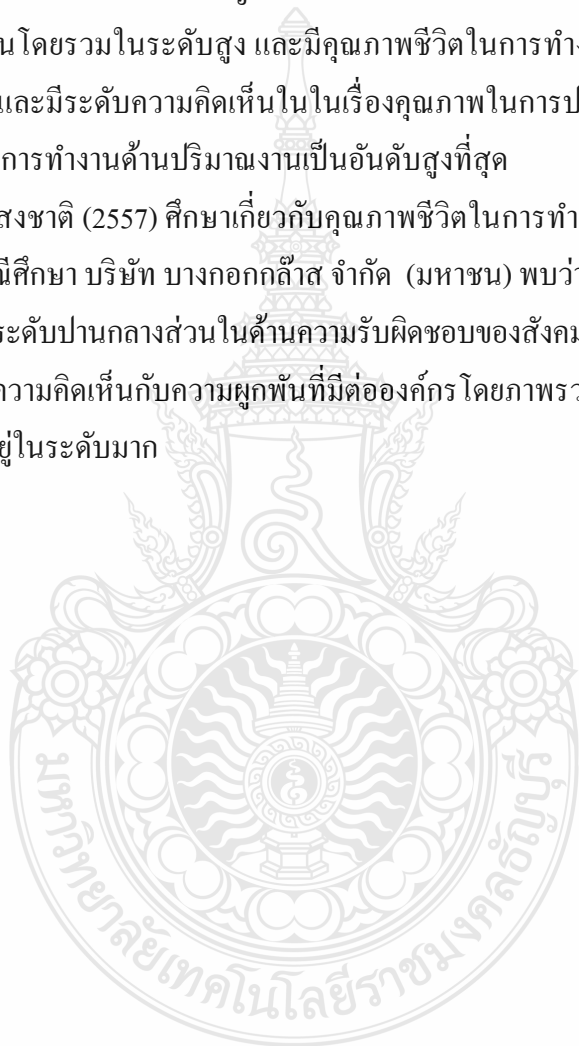
อรรคพร ดวงตา (2555) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ที่มาใช้บริการในการทำธุรกรรมต่าง ๆ กับธนาคารกรุงเทพ โดยที่พนักงานธนาคารจะมีการให้แสดงความความคิดเห็นและมีการประสานงาน ปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันในการให้บริการลูกค้า มากกว่าหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน

ปิยวรรณ พุกษะวัน (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน ภูมิศึกษาบริษัท คลอริตี้ เทคคิง จำกัด พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของ

ตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อคุณภาพในการทำงาน ส่วนด้านอายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน ซึ่งมีผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานจะมีระดับของความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับสูง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยระดับสูงสุด และมีระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานเป็นอันดับสูงที่สุด

วิรัชดา แสงชาติ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับปานกลางส่วนในด้านความรับผิดชอบของสังคมและด้านสภาพแวดล้อมนั้นอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการค้นคว้าอิสระเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กลุ่มพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของ 14 บริษัทก่อสร้างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 358 คน (ข้อมูลจากศูนย์ร่วมผู้รับเหมา บริษัทไทยโฮมทาวน์ จำกัด) ในการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอน สามารถกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างใน ชีรุติ เอกะกุล, 2543)

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

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

e = ค่าความคลาดเคลื่อนกลุ่มตัวอย่าง

(การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน ± 0.05)

N = ขนาดประชากร

การศึกษานี้ต้องการระดับความเชื่อมั่นที่ 95% นั่นคือ ขอมให้มีเกิดการเกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างได้ 5 % (0.05) ดังนั้นจึงแทนค่าได้ขนาดตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{358}{1 + 358(0.05)^2}$$

$$n = 189 \text{ ตัวอย่าง}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 189 ตัวอย่าง และสำรongsค่าของความคลาดเคลื่อนไว้ 11 ตัวอย่าง เพราะฉะนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ 200 ตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร

ลำดับ	บริษัท	พนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง
1	บริษัท เอ.เค.51จำกัด	20	10
2	บริษัท นพศิริ ก่อสร้าง จำกัด	28	15
3	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจริญศรีวิไล	20	10
4	ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมยศการโยธา	10	5
5	บริษัท พลัสพลัสเอ็นจิเนียร์	10	5
6	บริษัท ชินวงค์ เอ็นจิเนียร์ริง จำกัด	30	17
7	ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมพร คอนสตรัคชั่น 2013	30	17
8	บริษัท อรุณยาบ้านช่าง จำกัด	20	10
9	บริษัท บ.เอส.ซี.พี. เวิร์ค กรุ๊ป จำกัด	10	5
10	บริษัท บริสุทธิ์ วิศวกรรม จำกัด	25	15
11	บริษัท ฌภัทร คอน สติล	50	26
12	บริษัท ส.ทรัพย์ประเสริฐ คอนสตรัคชั่น (อูรุธยา)	20	10
13	บริษัท สยามโมบายโฮมแอนด์รีสอร์ท จำกัด	60	35
14	ห้างหุ้นส่วนจำกัด อ.อาคม บริการ	25	20
รวม		358	200

ที่มา : ข้อมูลศูนย์รวมผู้รับเหมา บริษัทไทยโฮมทาวน์ จำกัด ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2560

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยประชากรตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง รูปแบบของแบบสอบถามใช้การสอบถามแบบปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน ซึ่งเป็นแบบ Check List

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมการทำงานของบริษัทก่อสร้าง จำนวน 2 ด้าน เป็นคำถามแบบ Rating Scale ตามแบบของ Likert ดังนี้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และทางสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง จำนวน 5 ด้าน เป็นคำถามแบบ Rating Scale ตามแบบของ Likert ดังนี้ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง จำนวน 4 ด้าน เป็นคำถามแบบ Rating Scale ตามแบบของ Likert ดังนี้ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ลักษณะของคำถามเป็นแบบสเกล (Rating scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ Likert Scale ในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 แบ่งเป็น 5 ระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลผลในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้กำหนดการแปลความหมายเพื่อเป็นจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังนี้ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดย (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น.75)

ระดับค่าเฉลี่ยความสำคัญ

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลผลในการอ่านความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ได้กำหนดการแปลความหมายเพื่อเป็นจัดระดับความสัมพันธ์ออกเป็นช่วงตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

0.01 - 0.02	หมายถึง	มีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.21 - 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
0.41 - 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.61 - 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง
0.81 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ดำเนินการสร้างรวมถึงการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามในเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง จากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบขั้นต้น หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

3. นำแบบสอบถามไปหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และได้ค่าดังกล่าวมา ค จึงได้ทำการตรวจสอบ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

ให้คะแนน +1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์

คือ

$$\frac{\text{ผลรวมคะแนนผู้เชี่ยวชาญ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$$

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์คำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 -1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ เกณฑ์คำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.30 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้จึงพิจารณาตัดทิ้งหรือปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงนำไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่า 0.703 ซึ่งมากกว่า 0.7 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

5. นำแบบสอบถามไปทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ชุด จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลรวบรวมได้มาจัดการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูล โดย แบ่งการออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ทำการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของ 14 บริษัทก่อสร้างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 200 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและผู้ที่ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูล เอกสารประกอบการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเนื้อหาโดยใช้วิธีการสรุปประเด็นและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.4.2 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3.4.3 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

3.4.4 การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งเป็นการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความถี่และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ประกอบด้วย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป และในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แล้วจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้การวิเคราะห์ Post Hoc แบบวิธี Least Significant Difference (LSD)

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ใช้วิธีวิเคราะห์สถิติ Multiple Linear Regressions

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ใช้วิธีวิเคราะห์สถิติ Multiple Linear Regressions

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษา เรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ในครั้งนี้ได้รวบรวมข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรในเขตพระนครศรีอยุธยา จำนวน 200 ชุด และได้รับการตอบกลับ 200 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด และได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลโดยกำหนดสัญลักษณ์และตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (F-Distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน
LSD	แทน	ค่าผลต่อนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่ม I และ J
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามเชิงปริมาณตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง โดยทำการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 25 ปี	36	18.0
2. 26 - 30 ปี	50	25.0
3. 31 - 35 ปี	75	37.5
4. มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	39	19.5
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 อันดับ 2 ได้แก่ อายุ 26-30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และ อันดับ 3 ได้แก่ อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และส่วนน้อยมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ปวช.	22	11.0
2. ปวส.	52	26.0
3. ปริญญาตรี	126	63.0
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 อันดับ 2 ได้แก่ ระดับปวส. จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และส่วนน้อยมีการศึกษาระดับปวช. จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	31	15.5
2. 15,001-20,000 บาท	46	23.0
3. 20,001-25,000 บาท	53	26.5
4. 25,001-30,000 บาท	36	18.0
5. สูงกว่า 30,000 บาท	34	17.0
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 อันดับ 2 ได้แก่ 15,001-20,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 อันดับ 3 ได้แก่ 25,001-30,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 อันดับ 4 ได้แก่ รายได้สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และส่วนน้อยมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 1 ปี	45	22.5
2. 1 - 3 ปี	59	29.5
3. 4 - 6 ปี	40	20.0
4. 7 - 9 ปี	28	14.0
5. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	28	14.0
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 อันดับ 2 ได้แก่ อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 อันดับ 3 ได้แก่ อายุการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และส่วนน้อยผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 7-9 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยของสภาพแวดล้อมการทำงาน (ทางกายภาพ)

ทางกายภาพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	ระดับความสำคัญ		
							SD	แปลผล	อันดับ
1. การที่บริษัทมีอุปกรณ์/ เครื่องมือที่เพียงพอสำหรับการทำงาน	105 (52.5)	90 (45.0)	5 (2.5)	-	-	4.50	0.549	มากที่สุด	1
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง ที่เอื้อต่อการทำงาน	77 (38.5)	63 (31.5)	60 (30.0)	-	-	4.09	0.825	มาก	4
3. การแบ่งสัดส่วนพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสม	78 (39.0)	70 (35.0)	52 (26.0)	-	-	4.13	0.798	มาก	2
4. การจัดวางอุปกรณ์/ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบ	72 (36.0)	85 (42.5)	39 (19.5)	4 (2.0)	-	4.12	0.789	มาก	3
ภาพรวม	81 (40.5)	112 (56.0)	7 (3.5)	-	-	4.37	0.552	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยของสภาพแวดล้อมการทำงาน (ทางกายภาพ) ในภาพรวมทางกายภาพ พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 (SD = 0.552) โดยพิจารณาจากการจัดอันดับพบว่า อันดับ 1 คือการจัดวางอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 (SD = 0.549) อันดับ 2 คือการแบ่งสัดส่วนพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 (SD = 0.798) และอันดับสุดท้าย คือการจัดวางอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (SD = 0.789)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยของสภาพแวดล้อมการทำงาน (ทางสังคม)

ทางสังคม	มากที่สุด	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความสำคัญ				
					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ	
1.การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกันของพนักงาน	112 (56.0)	82 (41.0)	5 (2.5)	1 (0.5)	-	4.53	0.575	มากที่สุด	1
2. การได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	68 (34.0)	90 (44.0)	11 (5.5)	31 (15.5)	-	3.98	1.001	มากที่สุด	5
3.การทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันของพนักงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานปีใหม่ ฯลฯ	107 (53.5)	68 (34.0)	16 (8.0)	9 (4.5)	-	4.37	0.816	มากที่สุด	3
4.ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ปราศจากอคติในการทำงานร่วมกันของพนักงาน	92 (46.0)	89 (44.5)	17 (8.5)	1 (0.5)	1 (0.5)	4.35	0.699	มากที่สุด	4
5.การทำงานร่วมกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน	98 (49.0)	86 (43.0)	15 (7.5)	1 (0.5)	-	4.41	0.650	มากที่สุด	2
ภาพรวม	74 (37.0)	120 (60.0)	6 (3.0)	-	-	4.34	0.535	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยของสภาพแวดล้อมการทำงาน (ทางสังคม) ในภาพรวมทางกายภาพ พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (SD = 0.535) โดยพิจารณาจากการจัดอันดับพบว่า อันดับ 1 คือการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกันของพนักงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.53 (SD = 0.575) อันดับ 2 คือการทำงานร่วมกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 (SD = 0.650) และ

อันดับสุดท้าย คือ การได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 1.001)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวม

สภาพแวดล้อมการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความสำคัญ			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1.ทางกายภาพ	81 (40.5)	112 (56.0)	7	-	-	4.37	0.552	มาก	1
2.ทางสังคม	74 (37.0)	120 (23.0)	6 (23.5)	-	-	4.34	0.535	มาก	2
ภาพรวม	85 (42.5)	115 (57.5)	-	-	-	4.58	0.496	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามสภาพแวดล้อมการทำงานในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 (SD = 0.496) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 (SD = 0.552) รองลงมาคือ ด้านทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (SD = 0.535)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยของความสมมูลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านการทำงาน)

ด้านการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความสำคัญ			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1.ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	101 (50.5)	99 (49.5)	-	-	-	4.50	0.501	มากที่สุด	1
2. การนำงานกลับไปทำที่บ้าน	63 (31.5)	46 (23.0)	47 (23.5)	38 (19.0)	6 (3.0)	3.61	1.198	มาก	3
3. การให้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน	65 (32.5)	58 (29.0)	44 (22.0)	22 (11.0)	11 (5.5)	3.72	1.187	มาก	2
ภาพรวม	52 (26.0)	96 (48.0)	48 (24.0)	4 (2.0)	-	3.98	0.763	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านการทำงาน) ในภาพรวมด้านการทำงาน พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 0.763) โดยพิจารณาจากการจัดอันดับ พบว่า อันดับ 1 คือ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.50 (SD = 0.501) อันดับ 2 คือ การให้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (SD = 1.187) และอันดับสุดท้าย คือ การนำงานกลับไปทำที่บ้าน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (SD = 1.198)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านครอบครัว)

ด้านครอบครัว	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความสำคัญ			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. วันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัว	138 (69.0)	49 (24.5)	13 (6.5)	-	-	4.63	0.605	มากที่สุด	1
2. ความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาให้กับครอบครัว	45 (22.5)	98 (49.0)	57 (28.5)	-	-	3.94	0.713	มาก	2
ภาพรวม	105 (52.5)	95 (47.5)	-	-	-	4.53	0.500	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านครอบครัว) ในภาพรวมด้านครอบครัว พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 (SD = 0.500) โดยพิจารณาจากการจัดอันดับพบว่า อันดับ 1 คือ วันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัว มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.63 (SD = 0.6.5) และอันดับสุดท้าย คือ ความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาให้กับครอบครัว มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (SD = 0.713)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยของความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านเวลา)

ด้านเวลา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความสำคัญ			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1.การจัดเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสม	136 (68.0)	64 (32.0)	-	-	-	4.68	0.468	มาก	1
2. การแบ่งเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม	61 (30.5)	139 (69.5)	-	-	-	4.31	0.462	มาก	2
3. การลางานเพื่อพักผ่อนอย่างอิสระภายใต้กฎระเบียบของบริษัท	71 (35.5)	78 (39.0)	51 (25.5)	-	-	4.10	0.776	มาก	3
ภาพรวม	61 (30.5)	139 (69.5)	-	-	-	4.31	0.462	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านเวลา) ในภาพรวมด้านเวลา พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (SD = 0.462) โดยพิจารณาจากการจัดอันดับพบว่า อันดับ 1 คือ การจัดเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.68 (SD = 0.468) อันดับ 2 คือ การแบ่งเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (SD = 0.462) และอันดับสุดท้าย คือ การลางานเพื่อพักผ่อนอย่างอิสระ ภายใต้กฎระเบียบของบริษัท มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (SD = 0.776)

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยของความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านการเงิน)

ด้านการเงิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความสำคัญ			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1.รายได้จากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	122 (61.0)	78 (39.0)	-	-	-	4.61	0.489	มากที่สุด	1
2.การวางแผนการเงินในอนาคต	102 (51.0)	98 (49.0)	-	-	-	4.50	0.501	มากที่สุด	2
3.การมีเงินเดือนเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	128 (64.0)	33 (16.5)	39 (19.5)	-	-	4.45	0.800	มาก	3
ภาพรวม	118 (59.0)	82 (41.0)	-	-	-	4.59	0.493	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านการเงิน) ในภาพรวมด้านการเงิน พบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 (SD = 0.493) โดยพิจารณาจากการจัดอันดับพบว่า อันดับ 1 คือ รายได้จากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.61 (SD = 0.489) อันดับ 2 คือ การวางแผนการเงินในอนาคต มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 (SD = 0.501) และอันดับสุดท้าย คือ การมีเงินเดือนเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 (SD = 0.800)

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านสติปัญญา)

ด้านสติปัญญา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความสำคัญ			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ทักษะที่ได้รับจากการทำงาน	122 (61.0)	78 (39.0)	-	-	-	4.64	0.481	มากที่สุด	1
2. การอบรมของบริษัทที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	106 (53.0)	94 (47.0)	-	-	-	4.53	0.500	มากที่สุด	2
3. การทำงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอ	68 (34.0)	72 (36.0)	55 (27.5)	5 (2.5)	-	4.02	0.848	มาก	3
ภาพรวม	103 (51.5)	97 (48.5)	-	-	-	4.50	0.501	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านสติปัญญา) ในภาพรวมด้านสติปัญญา พบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 (SD = 0.501) โดยพิจารณาจากการจัดอันดับพบว่า อันดับ 1 คือ ทักษะที่ได้รับจากการทำงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.64 (SD = 0.481) อันดับ 2 คือ การอบรมของบริษัทที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 (SD = 0.500) และอันดับสุดท้าย คือ การทำงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (SD = 0.848)

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยภาพรวม

สมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความสำคัญ			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1.ด้านการทำงาน	52 (26.0)	96 (48.0)	48 (24.0)	4 (2.0)	-	3.98	0.763	มาก	5
2.ด้านครอบครัว	105 (52.5)	95 (47.5)	-	-	-	4.53	0.500	มากที่สุด	2
3.ด้านเวลา	61 (30.5)	139 (69.5)	-	-	-	4.31	0.462	มาก	4
4.ด้านการเงิน	118 (59.0)	82 (41.0)	-	-	-	4.59	0.493	มากที่สุด	1
5.ด้านสติปัญญา	103 (51.5)	97 (48.5)	-	-	-	4.50	0.501	มากที่สุด	3
ภาพรวม	130 (65.0)	70 (35.0)	-	-	-	4.37	0.542	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 (SD = 0.542) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเงิน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ น้อยที่สุด 4.59 (SD = 0.493) รองลงมาคือ ด้านครอบครัว มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 (SD = 0.500) ด้าน สติปัญญา มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 (SD = 0.501) ด้านเวลา มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (SD = 0.462) และด้านการทำงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 0.763)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม)

ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความสำคัญ			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1.การได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	127 (63.5)	73 (36.5)	-	-	-	4.64	0.483	มากที่สุด	2
2.การได้รับสวัสดิการและสิ่งตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม	73 (36.5)	111 (55.5)	16 (8.0)	-	-	4.29	0.605	มาก	3
3.การได้รับเงินเดือนที่เท่าเทียมกันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน	131 (65.5)	69 (34.5)	-	-	-	4.66	0.477	มากที่สุด	1
ภาพรวม	92 (46.0)	108 (54.0)	-	-	-	4.46	0.499	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน(ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม)ในภาพรวมด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 (SD = 0.499) โดยพิจารณาจากการจัดอันดับพบว่า อันดับ 1 คือ การได้รับเงินเดือนที่เท่าเทียมกันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.66 (SD = 0.477) อันดับ 2 คือ การได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 (SD = 0.483) และอันดับสุดท้าย คือ การได้รับสวัสดิการและสิ่งตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (SD = 0.6.5)

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย)

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความสำคัญ			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1.สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยไม่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ	107 (53.5)	80 (40.0)	13 (6.5)	-	-	4.47	0.617	มาก	2
2.ความปลอดภัยของอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	118 (59.0)	82 (41.0)	-	-	-	4.59	0.493	มากที่สุด	1
3. มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้	76 (38.0)	94 (47.0)	30 (15.0)	-	-	4.23	0.692	มาก	3
ภาพรวม	99 (49.5)	101 (50.5)	-	-	-	4.50	0.501	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย) ในภาพรวมด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 (SD = 0.501) โดยพิจารณาจากการจัดอันดับพบว่า อันดับ 1 คือ ความปลอดภัยของอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.59 (SD = 0.493) อันดับ 2 คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยไม่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 (SD = 0.617) และอันดับสุดท้าย คือ มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (SD = 0.692)

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน
(ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ)

ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ความสามารถ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ระดับความสำคัญ			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1.การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน	64 (32.0)	101 (50.5)	31 (15.5)	4 (2.0)	-	4.13	0.736	มาก	3
2.การมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วย การศึกษาเพิ่มเติม	68 (34.0)	112 (56.0)	20 (10.0)	-	-	4.24	0.619	มาก	2
3. การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง อาชีพ	95 (47.5)	77 (38.5)	28 (14.0)	-	-	4.34	0.712	มาก	1
ภาพรวม	60 (30.0)	127 (63.5)	13 (6.5)	-	-	4.24	0.449	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ) ในภาพรวมด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (SD = 0.449) โดยพิจารณาจากการจัดอันดับพบว่า อันดับ 1 คือ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 (SD = 0.712) อันดับ 2 คือ การมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาเพิ่มเติมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (SD = 0.619) และอันดับสุดท้าย คือการมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (SD = 0.736)

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)

ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความสำคัญ			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	102 (51.0)	74 (37.0)	24 (12.0)	-	-	4.39	0.693	มาก	1
2. การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน	69 (34.5)	86 (43.0)	9 (4.5)	36 (18.0)		3.94	1.055	มาก	3
3. การได้รับการสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน	109 (54.5)	64 (32.0)	17 (8.5)	10 (5.0)		4.36	0.839	มาก	2
ภาพรวม	71 (35.5)	102 (51.0)	17 (8.5)	10 (5.0)	-	4.17	0.784	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม) ในภาพรวมด้านการได้รับการยอมรับในสังคม พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (SD = 0.784) โดยพิจารณาจากการจัดอันดับพบว่า อันดับ 1 คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.39 (SD = 0.693) อันดับ 2 คือ การได้รับการสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (SD = 0.839) และอันดับสุดท้าย คือ การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (SD = 1.055)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความสำคัญ			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1.ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	92 (46.0)	108 (54.0)	-	-	-	4.46	0.499	มาก	2
2.ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	99 (49.5)	101 (50.5)	-	-	-	4.50	0.501	มาก	1
3.ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ความสามารถ	60 (30.0)	127 (63.5)	13 (6.5)	-	-	4.24	0.449	มาก	3
4.ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	71 (35.5)	102 (51.0)	17 (8.5)	10 (5.0)	-	4.17	0.784	มาก	4
ภาพรวม	106 (53.0)	94 (47.0)	-	-	-	4.53	0.500	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 (SD = 0.500) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 (SD = 0.501) รองลงมาคือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 (SD = 0.499) ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (SD = 0.558) และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.17 (SD = 0.784)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.215	3	0.072	0.285	0.836
	ภายในกลุ่ม	49.465	196	0.252		
	รวม	49.680	199			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.795	3	0.932	3.869	0.010*
	ภายในกลุ่ม	47.200	196	0.241		
	รวม	49.995	199			
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	5.260	3	1.753	6.062	0.001*
	ภายในกลุ่ม	56.695	196	0.289		
	รวม	61.955	199			
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	21.340	3	7.113	13.821	0.000*
	ภายในกลุ่ม	100.880	196	0.515		
	รวม	122.220	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.245	3	0.748	3.084	0.028*
	ภายในกลุ่ม	47.575	196	0.243		
	รวม	49.820	199			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำการทดสอบโดยการใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมผลการทดสอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.836 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และด้านการได้รับการยอมรับในสังคมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้าน โอกาส

ก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี (Least Significant Difference) LSD ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย)

อายุ	กลุ่ม J	ต่ำกว่า 25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.64	4.60	4.45	4.31
ต่ำกว่า 25 ปี	4.64	-	0.04 (0.717)	0.19 (0.064)	0.33 (0.004*)
26-30 ปี	4.60		-	0.15 (0.103)	0.29 (0.006*)
31-35 ปี	4.45			-	0.15 (0.134)
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	4.31				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นแบบรายคู่ พบว่า อายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุ 35 ปีขึ้นไป ปีโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33 ส่วน อายุ 26-30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุ 35 ปีขึ้นไป โดยมีความ Sig. เท่ากับ 0.006 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ)

อายุ	กลุ่ม J	ต่ำกว่า 25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.53	4.26	4.07	4.26
ต่ำกว่า 25 ปี	4.53	-	0.27 (0.024*)	0.46 (0.000*)	0.27 (0.030*)
26-30 ปี	4.26		-	0.19 (0.050*)	0.01 (0.975)
31-35 ปี	4.07			-	-0.19 (0.075)
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	4.26				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถเป็นแบบรายคู่ พบว่า อายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุ 26-30 ปี อายุ 31-35 ปี และอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024, 0.000 และ 0.030 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27, 0.46 และ 0.27 ส่วนอายุ 26-30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุ 31-35 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.050 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)

อายุ	กลุ่ม J	ต่ำกว่า 25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.36	4.64	3.84	4.03
ต่ำกว่า 25 ปี	4.36	-	-0.28 (0.077)	0.52 (0.000*)	0.34 (0.044*)
26-30 ปี	4.64		-	0.80 (0.000*)	0.61 (0.000*)
31-35 ปี	3.84			-	-0.19 (0.191)
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	4.03				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมเป็นแบบรายคู่ พบว่า อายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อายุ 31-35 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52 และมีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุที่มากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34 ส่วนอายุ 26-30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุ 31-35 ปี และอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80 และ 0.61 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.498	5	0.249	0.997	0.371
	ภายในกลุ่ม	49.182	197	0.250		
	รวม	49.680	199			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.262	2	0.131	0.518	0.596
	ภายในกลุ่ม	49.733	197	0.252		
	รวม	49.995	199			
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	0.549	2	0.274	0.880	0.416
	ภายในกลุ่ม	61.406	197	0.312		
	รวม	61.955	199			
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.390	2	0.159	0.315	0.730
	ภายในกลุ่ม	121.830	197	0.618		
	รวม	122.220	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.688	2	0.344	1.379	0.254
	ภายในกลุ่ม	49.132	197	0.249		
	รวม	49.820	199			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำการทดสอบโดยการใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.254 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ผลการทดสอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.371, 0.596, 0.416 และ 0.730 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.260	4	0.315	1.268	0.284
	ภายในกลุ่ม	48.420	195	0.248		
	รวม	49.680	199			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.824	4	0.206	0.818	0.515
	ภายในกลุ่ม	49.170	195	0.252		
	รวม	49.995	199			
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2.110	4	0.528	1.719	0.147
	ภายในกลุ่ม	59.845	195	0.307		
	รวม	61.955	199			
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.779	4	1.445	2.419	0.050*
	ภายในกลุ่ม	116.441	195	0.597		
	รวม	122.220	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.286	4	0.071	0.281	0.890
	ภายในกลุ่ม	49.534	195	0.254		
	รวม	49.820	199			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำการทดสอบโดยการใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.890 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ผลการทดสอบมีค่า Sig. เท่ากับ 0.284, 0.515 และ 0.147 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ผลการทดสอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.050 ซึ่งเท่ากับระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี (Least Significant Difference) LSD ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน(ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)

รายได้	กลุ่ม J	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	สูงกว่า 30,000บาท
กลุ่ม I	Mean	4.23	4.41	4.13	4.19	4.21
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.23	-	-0.19 (0.147)	0.94 (0.455)	0.03 (0.818)	0.19 (0.885)
15,001-20,000 บาท	4.41		-	-0.28 (0.013*)	0.22 (0.078)	0.21 (0.100)
20,001-25,000 บาท	4.13			-	-0.06 (0.603)	-0.74 (0.545)
25,001-30,000 บาท	4.19				-	-0.01 (0.931)
สูงกว่า 30,000 บาท	4.24					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมเป็นแบบรายคู่ พบว่า รายได้ 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 20,001-25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

สมมติฐานที่ 1.4 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน
มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.723	4	1.931	8.974	0.000*
	ภายในกลุ่ม	41.957	195	0.215		
	รวม	49.680	199			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.210	4	0.302	1.209	0.308
	ภายในกลุ่ม	48.785	195	0.250		
	รวม	49.995	199			
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	0.537	4	0.134	0.426	0.790
	ภายในกลุ่ม	61.418	195	0.315		
	รวม	61.955	199			
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.139	4	2.535	4.410	0.002*
	ภายในกลุ่ม	112.081	195	0.575		
	รวม	122.220	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.524	4	0.381	1.539	0.192
	ภายในกลุ่ม	48.296	195	0.248		
	รวม	49.820	199			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.192 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ผลการทดสอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.308 และ 0.790 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านการได้รับการยอมรับ

ในสังคม ผลการทดสอบมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี (Least Significant Difference) LSD ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม)

อายุการทำงาน	กลุ่ม J	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.31	4.39	4.60	4.25	4.86
ต่ำกว่า 1 ปี	4.31	-	-0.08 (0.392)	-0.29 (0.005*)	0.06 (0.585)	-0.55 (0.000*)
1-3 ปี	4.39		-	-0.21 (0.028*)	0.14 (0.191)	-0.47 (0.000*)
4-6 ปี	4.60			-	0.35 (0.003*)	-0.26 (0.026*)
7-9 ปี	4.25				-	-0.61 (0.000*)
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.86					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมเป็นแบบรายคู่ พบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อายุการทำงาน 4-6 ปี และอายุมากกว่า 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และ 0.000 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29 และ 0.55 ตามลำดับ อายุการทำงาน 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุการทำงาน 4-6 ปี และอายุมากกว่า 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 และ 0.000 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21 และ 0.47 ตามลำดับ อายุการทำงาน 4-6 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าอายุการทำงาน 7-9 ปี และมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.026 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35 และ 0.26 ตามลำดับ ส่วนอายุการทำงาน 7-9 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.61

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)

อายุการทำงาน	กลุ่ม J	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.38	4.22	4.03	3.71	4.39
ต่ำกว่า 1 ปี	4.38	-	0.16 (0.295)	0.35 (0.033*)	0.66 (0.000*)	-0.02 (0.934)
1-3 ปี	4.22		-	0.19 (0.210)	0.51 (0.004*)	-0.173 (0.323)
4-6 ปี	4.03			-	0.31 (0.098)	-0.37 (0.050*)
7-9 ปี	3.71				-	-0.61 (0.000*)
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.39					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมเป็นแบบรายกลุ่ม พบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าอายุการทำงาน 4-6 ปี และ 7-9 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 และ 0.000 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35 และ 0.66 ตามลำดับ อายุการทำงาน 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าอายุการทำงาน 7-9 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51 อายุการทำงาน 4-6 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.050 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37 ส่วนอายุการทำงาน 7-9 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.61

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

สมมติฐานที่ 2.1 สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ทางกายภาพและทางสังคม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างทำการทดสอบโดยใช้ค่าสถิติ Multiple Linear Regression ดังนี้

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม)

ตัวแปรทำนาย	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
การให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	0.239(a)	0.057	0.052	0.486

a. Predictors (Constants), ทางสังคม

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ทางกายภาพ และทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.239 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับ ร้อยละ 5.2

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	3.489	0.282		
ทางสังคม	0.224	0.064	0.239	3.468	0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ทางสังคม มีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.001 โดยทางสังคมมีอิทธิพลมากที่สุด มีค่า Beta = 0.239

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_1 = 3.489 + 0.224X_2$$

เมื่อ

\hat{Y}_1 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม)

X_2 คือ ทางสังคม

สมมติฐานที่ 2.2 สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ทางกายภาพ และทางสังคม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างทำการทดสอบโดยใช้ค่าสถิติ Multiple Linear Regression ดังนี้

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย)

ตัวแปรทำนาย	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	0.339(b)	0.115	0.106	0.474

b. Predictors (Constants), กายภาพ, สังคม

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.339 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 10.6

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.718	0.368		7.392	0.000*
ทางสังคม	0.276	0.063	0.294	4.377	0.001*
ทางกายภาพ	0.133	0.061	0.146	2.170	0.031*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ทางกายภาพ

และทางสังคมมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.031 และ 0.001 ตามลำดับ โดยทางสังคมมีอิทธิพลมากที่สุด เป็นอันดับ 1 มีค่า Beta = 0.294 รองลงมาคือ ด้านกายภาพ มีค่า Beta = 0.146

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_2 = 2.718 + 0.276X_2 + 0.133X_1$$

เมื่อ

\hat{Y}_2 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย)

X_1 คือ ทางกายภาพ

X_2 คือ ทางสังคม

สมมติฐานที่ 2.3 สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัทก่อสร้าง (ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ทางกายภาพ และทาง สังคม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างทำการทดสอบโดยใช้ค่าสถิติ Multiple Linear Regression ดังนี้

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ)

ตัวแปรทำนาย	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	0.186(a)	0.034	0.030	0.549

a. Predictors (Constants), สังคม

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.186 และ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.394	0.319		10.651	0.000*
ทางสังคม	0.194	0.073	0.186	2.658	0.008*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ทางสังคม มีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.008 โดยทางสังคมมีอิทธิพลมากที่สุด มีค่า Beta = 0.186

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_3 = 3.394 + 0.194X_2$$

เมื่อ

\hat{Y}_3 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ)

X_2 คือ ทางสังคม

สมมติฐานที่ 2.4 สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ทางกายภาพ และทางสังคม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างทำการทดสอบโดยใช้ค่าสถิติ Multiple Linear Regression ดังนี้

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)

ตัวแปรทำนาย	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
การได้รับการยอมรับในสังคม	0.341(a)	0.116	0.112	0.739

a. Predictors (Constants), สังคม

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.341 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 11.2

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.0000	0.428		4.671	0.000*
ทางสังคม	0.500	0.098	0.341	5.106	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ทางสังคม มีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 โดยด้านสังคม มีอิทธิพลมากที่สุด มีค่า Beta = 0.341

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_4 = 2.000 + 0.500X_2$$

เมื่อ

\hat{Y}_4 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)

X_2 คือ ทางสังคม

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.297(b)	0.088	0.079	0.480

b. Predictors (Constant), ภายนอก, สังคม

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ทางกายภาพ และทางสังคม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.297 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 7.9

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	2.960	0.373		7.945	0.000*
ทางสังคม	0.235	0.064	0.251	3.673	0.000*
ทางกายภาพ	0.126	0.062	0.139	2.037	0.043*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ทางกายภาพ และทางสังคม มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.043 และ 0.000 ตามลำดับ โดยทางสังคม มีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับ 1 มีค่า Beta = 0.251 รองลงมาคือ ทางกายภาพ มีค่า Beta = 0.139

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_t = 2.960 + 0.235X_2 + 0.126X_1$$

เมื่อ

\hat{Y}_t คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ภาพรวม)

X_1 คือ ทางกายภาพ

X_2 คือ ทางสังคม

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

สมมติฐานที่ 3.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างทำการทดสอบโดยใช้ค่าสถิติ Multiple Linear Regression ดังนี้

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม)

ตัวแปรทำนาย	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
การให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	0.394(b)	0.155	0.146	0.462

b. Predictors: (Constant), สติปัญญารวม, การทำงาน

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.394 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 14.6

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	3.604	0.329		10.966	0.000*
ด้านสติปัญญา	0.331	0.066	0.333	5.056	0.000*
ด้านการทำงาน	0.159	0.043	0.243	3.701	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานประกอบด้วย ด้านสติปัญญา และด้านการทำงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 โดยด้านสติปัญญา มีค่า Beta = 0.243 มีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับ 1 มีค่า Beta = 0.333 รองลงมาคือ ด้านการทำงาน มีค่า Beta = 0.170

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_1 = 3.604 + 0.331X_5 + 0.159X_1$$

เมื่อ

\hat{Y}_1 คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม)

X_1 คือ ด้านการทำงาน

X_5 คือ ด้านสติปัญญา

สมมติฐานที่ 3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างทำการทดสอบโดยใช้ค่าสถิติ Multiple Linear Regression ดังนี้

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย)

ตัวแปรทำนาย	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	0.344(b)	0.119	0.110	0.473

b. Predictors: (Constant), สถิติปัญหารวม, เวลา

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.344 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 11.0

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	2.682	0.354		7.579	0.000*
ด้านสติปัญญา	0.198	0.078	0.198	2.531	0.012*
ด้านเวลา	0.215	0.085	0.198	2.529	0.012*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานประกอบด้วย ด้านสติปัญญา และด้านเวลา มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.005 และ 0.008 ตามลำดับ โดยด้านสติปัญญา และด้านเวลา มีอิทธิพลมากที่สุด มีค่า Beta = 0.198

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_2 = 2.682 + 0.198X_2 + 0.215X_3$$

เมื่อ

\hat{Y}_2 คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย)

X_3 คือ ด้านเวลา

X_5 คือ ด้านสติปัญญา

สมมติฐานที่ 3.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง (ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างทำการทดสอบโดยใช้ค่าสถิติ Multiple Linear Regression ดังนี้

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ)

ตัวแปรทำนาย	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	0.623(b)	0.388	0.382	0.439

b. Predictors: (Constant), สติปัญญารวม, ครอบครัวรวม

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.623 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 38.2

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	2.460	0.369		6.669	0.000*
ด้านสติปัญญา	0.680	0.063	0.611	10.822	0.000*
ด้านครอบครัว	0.283	0.063	0.254	4.503	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานประกอบด้วย ด้านสติปัญญา และด้านครอบครัว มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 โดยด้านสติปัญญา มีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับ 1 มีค่า Beta = 0.611 รองลงมาคือ ด้านการเงิน มีค่า Beta = 0.254

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_3 = 2.460 + 0.680X_5 + 0.283X_2$$

เมื่อ

\hat{Y}_3 คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ)

X_2 คือ ด้านครอบครัว

X_5 คือ ด้านสติปัญญา

สมมติฐานที่ 3.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างทำการทดสอบโดยใช้ค่าสถิติ Multiple Linear Regression ดังนี้

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)

ตัวแปรทำนาย	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
การได้รับการยอมรับในสังคม	0.602(c)	0.363	0.353	0.630

c. Predictors: (Constant), เวลารวม, ครอบครัวรวม, สถิติปัญหาารวม

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสถิติปัญหา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.602 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 35.3

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
3 (Constant)	1.694	0.583		2.905	0.004*
ด้านเวลา	0.655	0.113	0.386	5.796	0.000*
ด้านครอบครัว	0.314	0.090	0.200	3.470	0.001*
ด้านสถิติปัญหา	0.361	0.105	0.231	3.434	0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านครอบครัว ด้านสถิติปัญหา และด้านการเงิน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000, 0.001 และ 0.001 โดยด้านเวลา มีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับ 1 มีค่า Beta = 0.386

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_4 = 1.694 + 0.655X_3 + 0.314X_2 + 0.361 X_5$$

เมื่อ

\hat{Y}_4 คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม)

X_2 คือ ด้านครอบครัว

X_3 คือ ด้านเวลา

X_5 คือ ด้านสติปัญญา

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.422(b)	0.178	0.170	0.455

b. Predictors: (Constant), สติปัญญารวม, ครอบครัว

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.422 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 17.0

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	3.383	0.383		8.827	0.000*
ด้านสติปัญญา	0.416	0.065	0.417	6.374	0.000*
ด้านครอบครัว	0.160	0.065	0.160	2.450	0.015*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมพบว่า ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสติปัญญา และด้านครอบครัว มีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 และ 0.015 ตามลำดับ โดยด้านสติปัญญาที่มีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับ 1 มีค่า Beta = 0.417 รองลงมาคือด้านครอบครัว มีค่า Beta = 0.160

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_t = 3.383 + 0.416 X_5 + 0.160 X_4$$

เมื่อ

\hat{Y}_t คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาพรวม)

X_2 คือ ด้านครอบครัว

X_5 คือ ด้านสติปัญญา

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการสรุปสมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน				
	ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	ภาพรวม
1. อายุ	-	✓	✓	✓	✓
2. ระดับการศึกษา	-	-	-	-	-
3. รายได้	-	-	-	✓	-
4. อายุการทำงาน	✓	-	-	✓	-

✓ หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และในภาพรวม รายได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ

ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ส่วนอายุการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการสรุปสมมุติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ₁	0.239	0.057	0.052	0.486
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ₂	0.339	0.115	0.106	0.474
ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ₃	0.186	0.034	0.030	0.549
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ₄	0.341	0.116	0.112	0.739
ภาพรวม ₅	0.297	0.088	0.079	0.480

1, 3, 4 Predictors (Constants), ทางสังคม

2, 5 Predictors (Constants), ภายภาพ, ทางสังคม

ตารางที่ 4.51 แสดงผลการสรุปสมการพยากรณ์สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สมการพยากรณ์
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	$\hat{Y}_1 = 3.489 + 0.224X_2$
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	$\hat{Y}_2 = 2.718 + 0.276X_2 + 0.133X_1$
ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	$\hat{Y}_3 = 3.394 + 0.194X_2$
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	$\hat{Y}_4 = 2.000 + 0.500X_2$
ภาพรวม	$\hat{Y}_t = 2.960 + 0.235X_2 + 0.126X_1$

เมื่อ

\hat{Y}_t คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

X_1 คือ ทางกายภาพ

X_2 คือ ทางสังคม

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม และทางกายภาพมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และในภาพรวม โดยสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคมมีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคมเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม

ตารางที่ 4.52 แสดงผลการสรุปสมมุติฐานที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ₁	0.394	0.155	0.146	0.462
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ₂	0.344	0.119	0.110	0.472
ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ₃	0.623	0.388	0.382	0.439
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ₄	0.602	0.363	0.353	0.630
ภาพรวม ₅	0.422	0.178	0.170	0.455

1. Predictors: (Constant), สถิติปัญหารวม, การทำงาน
2. Predictors: (Constant), สถิติปัญหารวม, เวลาารวม
3. Predictors: (Constant), สถิติปัญหารวม, ครอบครัารวม
4. Predictors: (Constant), เวลาารวม, ครอบครัารวม, สถิติปัญหารวม
5. Predictors: (Constant), สถิติปัญหารวม, การเงิน

ตารางที่ 4.53 แสดงผลการสรุปสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สมการพยากรณ์
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	$\hat{Y}_1 = 3.604 + 0.331 X_5 + 0.159 X_1$
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	$\hat{Y}_2 = 2.682 + 0.198 X_5 + 0.215 X_3$
ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	$\hat{Y}_3 = 2.460 + 0.680 X_5 + 0.283 X_2$
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	$\hat{Y}_4 = 1.694 + 0.655 X_3 + 0.314 X_2 + 0.361 X_5$
ภาพรวม	$\hat{Y}_t = 3.438 + 0.416 X_5 + 0.160 X_4$

เมื่อ

\hat{Y}_t คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

X_1 คือ ด้านการทำงาน

X_2 คือ ด้านครอบครัว

X_3 คือ ด้านเวลา

X_4 คือ ด้านการเงิน

X_5 คือ ด้านสติปัญญา

จากตารางที่ 4.53 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านครอบครัวมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ส่วนด้านเวลาไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านการเงินมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างในภาพรวม ส่วนด้านสติปัญญามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคมและในภาพรวม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง โดยศึกษาจากพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทก่อสร้างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 200 ตัวอย่าง สรุปผลจากการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-35 ปี ซึ่งมีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี โดยมีรายได้ 20,001-25,000 บาท และมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ทางกายภาพมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อันดับ 1 คือการที่บริษัทมีอุปกรณ์/ เครื่องมือที่เพียงพอสำหรับการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 คือการแบ่งสัดส่วนพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง ที่เอื้อต่อการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า ทางสังคมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อันดับ 1 คือการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกันของพนักงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 คือการทำงานร่วมกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือการได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อันดับ 1 คือความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก อันดับ 2 คือ การใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ การนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า ด้านครอบครัวมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อันดับ 1 คือวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 คือความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาให้กับครอบครัวมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า ด้านเวลาที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อันดับ 1 คือการจัดเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก อันดับ 2 คือการแบ่งเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือการลางานเพื่อพักผ่อนอย่างอิสระภายใต้กฎระเบียบของบริษัทมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการเงินมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อันดับ 1 คือรายได้จากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 คือการวางแผนการเงินในอนาคตมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย คือการมีเงินเดือนเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉินมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า ด้านสติปัญญาที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อันดับ 1 คือทักษะที่ได้รับจากการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 คือการอบรมของบริษัทที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย คือการทำงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อันดับ 1 คือการได้รับเงินเดือนที่เท่าเทียมกันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 คือการได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย คือการได้รับสวัสดิการและสิ่งตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อันดับ 1 คือความปลอดภัยของอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 คือสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยไม่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อันดับ 1 คือการมีโอกาสนก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก อันดับ 2 คือการมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาเพิ่มเติมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

และอันดับสุดท้าย คือการมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อันดับ 1 คือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก อันดับ 2 คือ การได้รับการสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และในภาพรวม ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านการได้รับการยอมรับในสังคมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ทางกายภาพ และทางสังคม แสดงผล ค่า $R = 0.239$ แปลผลได้ว่า ตัวพยากรณ์และตัวแปรอิสระมีความสำคัญระดับก่อนข้างต่ำ สามารถทำนายค่าสมการการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 5.2 สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ของพนักงานบริษัทก่อสร้าง และสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม (X_2) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมของพนักงานบริษัทก่อสร้าง โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_1 = 3.489 + 0.224X_2$

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ทางกายภาพ และทางสังคม แสดงผล ค่า $R = 0.339$ แปลผลได้ว่า ตัวพยากรณ์และตัวแปรอิสระมีความสำคัญระดับก่อนข้างต่ำ สามารถทำนายค่าสมการการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 10.6 สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ของพนักงานบริษัทก่อสร้าง และสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม (X_2) และทางกายภาพ (X_1) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานบริษัทก่อสร้าง โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_2 = 2.718 + 0.276X_2 + 0.133X_1$

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ทางกายภาพ และทาง สังคม แสดงผล ค่า $R = 0.186$ แปลผลได้ว่า ตัวพยากรณ์และตัวแปรอิสระมีความสำคัญระดับต่ำ สามารถทำนายค่าสมการการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 3.0 สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ของพนักงานบริษัทก่อสร้าง และสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม (X_2) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถของพนักงานบริษัทก่อสร้าง โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_3 = 3.394 + 0.194X_2$

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ทางกายภาพ และทางสังคม แสดงผล ค่า $R = 0.341$ แปลผลได้ว่า ตัวพยากรณ์และตัวแปรอิสระมีความสำคัญระดับค่อนข้างต่ำ สามารถทำนายค่าสมการการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 11.2 สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคมของพนักงานบริษัทก่อสร้างและสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม (X_2) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ของพนักงานบริษัทก่อสร้าง โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_4 = 2.000 + 0.500X_2$

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ทางกายภาพและทางสังคม แสดงผล ค่า $R = 0.297$ แปลผลได้ว่า ตัวพยากรณ์และตัวแปรอิสระมีความสำคัญระดับค่อนข้างต่ำสามารถทำนายค่าสมการการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 7.9 สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างในภาพรวม และสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม (X_2) และทางกายภาพ (X_1) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างในภาพรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_t = 2.960 + 0.235X_2 + 0.126X_1$

การวิเคราะห์ความสมดุลชีวิตที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา แสดงผล ค่า $R = 0.394$ แปลผลได้ว่า ตัวพยากรณ์และตัวแปรอิสระมีความสำคัญระดับค่อนข้างต่ำ สามารถทำนายค่าสมการการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 14.6 สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิง

บวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ของพนักงานบริษัทก่อสร้าง และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา (X_5) และด้านการทำงาน (X_1) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมของพนักงานบริษัทก่อสร้าง โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 3.604 + 0.331X_5 + 0.159X_1$

การวิเคราะห์ความสมดุลชีวิตที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา แสดงผล ค่า $R = 0.344$ แปลผลได้ว่า ตัวพยากรณ์และตัวแปรอิสระมีความสำคัญระดับค่อนข้างต่ำ สามารถทำนายค่าสมการการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 11 สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานบริษัทก่อสร้าง และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา (X_5) และด้านเวลา (X_3) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานบริษัทก่อสร้าง โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 2.682 + 0.198X_5 + 0.215X_3$

การวิเคราะห์ความสมดุลชีวิตที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา แสดงผล ค่า $R = 0.623$ แปลผลได้ว่า ตัวพยากรณ์และตัวแปรอิสระมีความสำคัญระดับค่อนข้างสูง สามารถทำนายค่าสมการการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 38.2 สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถของพนักงานบริษัทก่อสร้าง และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา (X_5) และด้านครอบครัว (X_2) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถของพนักงานบริษัทก่อสร้าง โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 2.460 + 0.680X_5 + 0.283X_2$

การวิเคราะห์ความสมดุลชีวิตที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา แสดงผล ค่า $R = 0.602$ แปลผลได้ว่า ตัวพยากรณ์และตัวแปรอิสระมีความสำคัญระดับปานกลาง สามารถทำนายค่าสมการการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 35.3 สรุปได้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคมของพนักงานบริษัทก่อสร้าง และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา (X_3) ด้านครอบครัว (X_2) และด้านสติปัญญา (X_5) มี

อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคมของพนักงานบริษัทก่อสร้าง โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้
$$\hat{Y} = 1.694 + 0.655X_3 + 0.314X_2 + 0.361X_5$$

การวิเคราะห์ความสมดุลชีวิตที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา แสดงผล ค่า $R = 0.422$ แปลผลได้ว่า ตัวพยากรณ์และตัวแปรอิสระมีความสำคัญระดับปานกลาง สามารถทำนายค่าสมการการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 17.0 สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างในภาพรวม และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา (X_5) และด้านการเงิน (X_4) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างในภาพรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้
$$\hat{Y} = 3.438 + 0.416X_5 + 0.160X_4$$

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ 14 บริษัทก่อสร้างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมมีความสำคัญในระดับมาก ทั้งนี้การที่พนักงานได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดหรือสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของปัจจุบันและพอเพียงแก่การดำรงชีวิตจะทำให้พนักงานสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในความสัมพันธ์กับการได้รับเงินเดือนที่เท่าเทียมกันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับคู่มือระบบค่าตอบแทน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กล่าวคือ การเป็นธรรมในการกำหนดค่าตอบแทน จะต้องมีความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิและประสบการณ์ทำงานที่เหมือนกัน และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีความสำคัญในระดับมากที่สุด แสดงว่าพนักงานก่อสร้างคำนึงถึงผลเสียที่จะเกิดอุบัติเหตุขึ้นแต่ละครั้ง ซึ่งมีความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เช่น อาจเกิดการสูญเสียต่อทรัพย์สิน เสียชีวิต เสียอวัยวะหรือพิการ เสียขวัญและ

กำลังใจ เสียเวลาฟื้นฟูสภาพจิตใจ เสียประสิทธิภาพการทำงานตกต่ำ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด ทั้งนี้ปัจจุบันบริษัทก่อสร้างได้ให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยของพนักงาน โดยทางบริษัทจะมีนโยบายความปลอดภัยอย่างชัดเจนมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด จะต้องมีการตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือไม่คมหรือส่วนป้องกันอันตรายจากเครื่องมือที่ชำรุด ทำงานผิดพลาด การจัดเก็บและวางวัสดุที่ไม่เป็นระเบียบ ใช้เครื่องมือผิดประเภทและไม่ถูกต้องตามลักษณะงาน สายไฟฟ้าเก่าหรือมีรอยรั่ว เก็บวัสดุเชื้อเพลิงไม่ถูกหลักวิธี เช่น ต้องสวมหมวกนิรภัยและสวมรองเท้าหุ้มส้น เพื่อป้องกัน โลหะตกทับหรือเหยียบของมีคม ต้องไม่นำเครื่องประดับต่าง ๆ เช่น แหวน สร้อยคอ นาฬิกา ในขณะที่ปฏิบัติงาน ต้องใช้เครื่องมือที่อยู่ในสภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติอาชีพและความปลอดภัย มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นการจัดการสิ่งที่จะมีผลกระทบต่อสุขภาพจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และลดความสูญเสียจากอุบัติเหตุหรือเหตุฉุกเฉินจากการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้มีความตระหนักและมีการดำเนินการด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างให้สภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องมีความปลอดภัยมีมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพกายและใจที่ดีและสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ซึ่งให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่คนงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พอใจในงานที่ทำ และมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งส่งผลให้การงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถมีความสำคัญในระดับมาก อาจเป็นเพราะงานก่อสร้างนั้นสามารถฝึกทักษะและเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง มีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะสามารถพัฒนาตนเองในแนวทางที่ตนเองพึงพอใจอยู่เสมอและเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการให้ความสำคัญกับการมีโอกาสนก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพในระดับมาก แสดงว่าพนักงานก่อสร้างนั้นต้องการความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างมุ่งมั่นหวังไว้นอกจากนี้การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพยังเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จแล้ว ยังเป็นการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งพนักงานและบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Cappelli (1999 อ้างถึงใน กฤษฎา วัฒนานันท์, 2551, น. 97) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นวิธีที่เพิ่มประสิทธิภาพอย่างยิ่ง โดยพนักงานจะมีความรู้สึกว่าตนเองกำลังได้เรียนรู้และได้รับความท้าทายจากงานและหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ๆ ฉะนั้นจึงทำ

ให้คุณภาพชีวิต การทำงานด้านลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ที่ทำงานเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) อ้างในงานวิจัยของสุเนตร นาม โคตรศรี (2553, น. 7) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานควรให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดจากการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีความสำคัญในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานก่อสร้างเป็นลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตให้แก่พนักงานจึงต้องการที่จะได้รับการนับถือและเคารพให้เกียรติ โดยความเคารพนับถือแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยคนอื่น เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (Abraham Maslow, 1954 อ้างถึงใน ตูลา มหาพสุธานนท์, 2547) กล่าวถึง ลำดับความต้องการของมนุษย์ ของความต้องการทางด้านสังคมว่าความต้องการทางด้านสังคมเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนที่มีสัขชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cumming (1980) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในด้านของสังคมพันธ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยก ทำให้มีความอบอุ่นเอื้ออาทรเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล

อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เนื่องจากผู้ที่มีอายุน้อย อาจมีประสบการณ์ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการตระหนักถึงเรื่องอันตรายที่จะเกิดขึ้นนั้นน้อยกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า สอดคล้องงานวิจัยของ ธนิน ทาทอง (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยสไตรนิคส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ซึ่งการในความคาดหวังที่จะพัฒนาตนเองและการได้รับโอกาสการก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากกว่า จะมีความคาดหวังที่จะมีความก้าวหน้ามากกว่าจึงมีความต้องการในการที่จะพัฒนาตนเองมากกว่า ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ทั้งนี้ผู้ที่มีอายุมากกว่าจะได้รับการเคารพนับถือ ถือว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า และใน

ภาพรวมนั้นกลุ่มพนักงานอยู่ในช่วงอายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากกลุ่มนี้ เป็นกลุ่มวัยทำงาน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่แต่งงานแล้วจึงมีการวางแผนทางการเงิน การออม เพื่อสร้างฐานะ และความมั่นคง ให้กับครอบครัว ส่งผลให้มีความคาดหวังในคุณภาพชีวิตที่สูงกว่า ซึ่งแตกต่างกับ พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี และ 26-30 ปี ซึ่งเป็นวัยที่เริ่มทำงานใหม่ จะมีความกล้าได้กล้าเสีย และมักพบอะไรใหม่ ๆ ในชีวิตการทำงานอยู่เสมอซึ่งส่วนน้อยที่จะมีการวางแผนเรื่องอนาคต และแตกต่างกับพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป อาจเริ่มเบื่อหน่ายกับชีวิตการทำงาน เกิดความเครียดจากที่ทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพได้ ด้วยด้านภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรรณภา กุมารจันทร์ (2543) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิต โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากจะมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อย

รายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม อาจเป็นเพราะผู้ที่มีรายได้ที่สูงนั้น คนส่วนใหญ่จะมองว่าเป็นผู้ที่มีฐานะดี และให้ความสำคัญมากกว่า จึงทำให้เป็นที่ยอมรับในสังคมของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2522, น. 82) กล่าวถึงการจัดลำดับชนชั้นคนในสังคม ว่า เป็นการที่บุคคลในสังคมได้ถูกจัดแบ่งออกเป็นชั้น ๆ (Grade) โดยจะมีระบบของอันดับชี้ให้เห็นว่า คนที่อยู่ในตำแหน่งหรือสถานภาพนั้น ๆ มีเกียรติหรือได้รับการยกย่องอยู่ในอันดับที่สูงกว่า เท่ากัน หรือต่ำกว่าบุคคลที่อยู่ในฐานะอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ชั้นของบุคคลแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลที่อยู่ในสังคม บุคคลที่มีฐานะทางสังคมคนละชั้น จะไม่มีความเท่าเทียมกันในสิทธิหน้าที่ สิ่งที่ได้รับผิดชอบ ตลอดจนการมีความสะดวกสบาย รวมถึงการมีหน้ามีตาในสังคม

อายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ในการทำงานนั้นจะมองว่าผู้ที่มีอายุการทำงานที่มากขึ้น จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่มากและชำนาญมากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย และทำให้มีผลต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานและชำนาญจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม อาจเพราะผู้ที่มีอายุการทำงานที่มาก จะทำให้เป็นที่เคารพ และต้องการเป็นที่ยอมรับของคนที่มีอายุการทำงานที่น้อยกว่า หรือพนักงานใหม่

ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงานในภาพรวม พบว่า ทางกายภาพ และทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยทางสังคมมีอิทธิพลมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากพนักงานมีการเข้าสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ต้องการการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ซึ่งกัน

และกัน จึงทำให้มีการทำงานร่วมกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ตั้งชลทิพย์ และคณะ (มปป.) กล่าวว่ามิติด้านสังคมจะเป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับสังคมการทำงาน เนื่องจากชีวิตการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดคุณภาพชีวิต ดังนั้นในมิติด้านสังคมจึงเป็นการเน้นถึงความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน ความผูกพันกับงานที่ทำ และการสื่อสารกันภายในหน่วยงาน รองลงมาคือ ทางกายภาพที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แสดงให้เห็นว่าอุปกรณ์/เครื่องมือ และสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นเดียวกัน และผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ความเชื่อมั่นในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าร้อยละ 8.8 ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจึงควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม จากการศึกษาคุณภาพชีวิตที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ได้ทำการวัดคุณภาพชีวิตโดยกำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน คือ เวลาที่ถูกถามในขณะนั้น ดังนั้น ระดับคุณภาพชีวิตจะสูงหรือต่ำ จึงขึ้นกับสภาพแวดล้อม ณ เวลานั้น ซึ่งสอดคล้องกับ Dupuis et al. (2000) ได้กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตควรถูกวัด ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งแต่ละคนย่อมมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันในแต่ละระดับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่มีความพึงพอใจในระดับแตกต่างกัน

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวม พบว่า ด้านสติปัญญา และด้านการเงินมีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยด้านสติปัญญาที่มีอิทธิพลมากที่สุด ซึ่งในแง่ของความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ผู้มีสติปัญญาสูงจะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีกว่า สามารถในการแก้ปัญหาได้ดี จะสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้เร็วกว่า ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแมคเนมาร์ (McNemar) กล่าวว่าสติปัญญาเป็นความสามารถในตัวบุคคลที่จะทราบได้จากพฤติกรรมที่บุคคล แสดงออกระดับของสติปัญญาสังเกตได้จากการแสดงออกที่มีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ความถูกต้อง ความสามารถในการคิด การแก้ปัญหาและการปรับตัว การใช้แบบทดสอบวัดสติปัญญาจะทำให้ทราบระดับสติปัญญาชัดเจนขึ้น ส่วนรองลงมา คือ ด้านการเงิน อาจเป็นผลเนื่องมาจากพนักงานก่อสร้างส่วนมากเป็นกลุ่มวัยทำงาน ซึ่งเห็น ความสำคัญของเรื่องการเงินไว้ใช้ในอนาคต เพื่อความมั่นคงของครอบครัวเป็นเรื่องที่สำคัญสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman (2010) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลที่เป็นบวกของความยืดหยุ่นในงานที่ทำ และความสมดุลในชีวิตครอบครัว พบว่า ในการรับรู้ความยืดหยุ่นของการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความสมดุลในครอบครัวที่ดีขึ้น หลังจากมีการควบคุมเวลาทำงานที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายชั่วโมงทำงาน การรับรู้ความยืดหยุ่นในการทำงานดูเหมือนจะเป็นประโยชน์ ทั้งต่อบุคคลและธุรกิจเมื่อได้รับการรายงานเดียวกัน บุคคลที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานที่มีความสมดุลในครอบครัวที่ดีขึ้น ในทำนองเดียวกันผู้ที่ทำงานที่ไม่มีความยืดหยุ่นทำงานได้นานปกติจะส่งผลเสียต่อความสมดุลในครอบครัว

ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ด้านสติปัญญา และด้านครอบครัวมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ โดยด้านสติปัญญา มีอิทธิพลมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ และสามารถแก้ไขปัญหา และการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ในการทำงาน รวมถึงการปรับตัว การดำเนินชีวิต การมีสติปัญญาที่ดีช่วยให้สามารถพัฒนาตนเอง ไปสู่ความก้าวหน้าได้ สอดคล้องกับแนวคิด สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2550) ว่า ในปัจจุบันจะพบเทคโนโลยีที่ทันสมัยทั้งด้านการสื่อสาร การคมนาคม รวมถึงทางการแพทย์ สิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมเกิดจากสติปัญญาของมนุษย์ทั้งสิ้น สติปัญญาจึงช่วยให้มนุษย์มีความก้าวหน้าในความเป็นจริง ช่วยเพิ่มโอกาสของการมีชีวิตรอด ช่วยลดความยากลำบากต่องานที่ทำ และช่วยให้ค้นพบความรู้ทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมต่าง ๆ ส่วนรองลงมา คือ ด้านครอบครัว อาจเป็นเพราะครอบครัวเป็นจุดเริ่มต้นของการช่วยอบรมสั่งสอนการใช้ชีวิต ให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ช่วยในการผลักดันและพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เพื่อความมั่นคงในชีวิต เพื่อรายได้ที่ทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คิงสลิย์ เดวิส (1966, p. 392 อ้างใน วรรณภรณ์ โภคภิรม, 2545, น. 56) กล่าวว่า ครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานและสากลที่สุดสำหรับทุกสถาบันทางสังคม

ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ด้านเวลา ด้านครอบครัว และด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคม โดยด้านเวลา มีอิทธิพลมากที่สุด ซึ่งเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ส่วนรองลงมา คือ ด้านครอบครัว ในส่วนของการรักษาสุขภาพความสมดุลของความสัมพันธ์กับคนภายในครอบครัวและภายในสังคมให้มีความสอดคล้องกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Delamotte & Takezawa (1984) อธิบายว่า ความสมดุลชีวิตการทำงาน คือ การให้ความสำคัญในการทำงานที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตและการใช้ชีวิตส่วนตัวสอดคล้อง โดยที่การทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องทำแต่ในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามรักษาสุขภาพความสมดุลของความสัมพันธ์กับคนในครอบครัวและภายในสังคมให้มีความสอดคล้องกันด้วย และยังสอดคล้องกับ Umstot (1984) ได้ให้ความหมาย การดำเนินชีวิตในการทำงานกับการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวไว้ว่าเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว เช่น การใช้ชีวิตของครอบครัว รวมถึงกลุ่มเพื่อน สุขภาพจิตใจ สุขภาพร่างกาย ความเครียดจากงานที่ทำนั้น ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานอาจจะมีผลในคุณภาพชีวิตของคนนั้น ๆ และด้านสติปัญญา อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันนี้ทุกคนจะให้ความสำคัญกับการศึกษามาก คนที่มีวุฒิการศึกษาสูงคนส่วนใหญ่จะมองว่าเป็นคนเก่ง จึงเป็นที่ยอมรับในสังคมของการทำงาน การกำหนดสถานภาพทางสังคม และชนชั้นทางสังคมสถานภาพจากการศึกษา เป็นส่วนประกอบสำคัญประการหนึ่งในการจัดช่วงชั้นทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2522, น. 82) กล่าวว่า ผู้ที่ได้รับการศึกษาย่อมมีฐานะทางสังคม

แตกต่างกัน เช่น ผู้ที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งย่อมจะมีเส้นทางสังคมสูงกว่าคนที่อ่านและเขียนไม่ได้ เป็นต้น คนที่ได้รับการศึกษาสูง ย่อมจะมีโอกาสในการเลือกดำเนินชีวิตได้มากกว่าคนที่ได้รับการศึกษาน้อย

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง “สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

5.3.1 ควรมีการจัดสวัสดิการเรื่องสิทธิประโยชน์ด้านรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของพนักงาน การให้เงินเดือนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงานทำเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานได้อยู่ร่วมทำงานกับบริษัทได้นาน

5.3.2 ควรมีมาตรการในการป้องกันอันตรายต่างๆ อย่างเข้มงวดหรือควรมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้เรื่องอันตรายที่จะเกิดขึ้นในการทำงานซึ่งจะเป็นการให้พนักงานได้เตรียมตัวและรับมือแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง

5.3.3 เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อประสิทธิภาพของงานที่ดีอย่างสูงสุด

5.3.4 บริษัทควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ประจำปี เพื่อให้พนักงานรู้จักกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขปราศจากอคติในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน

5.3.5 ควรมีอุปกรณ์ป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและบริษัทจึงควรมีการปลูกฝังให้พนักงานมีความสามัคคีกันในกลุ่มพนักงานเพื่อจะได้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

5.3.6 บริษัทควรมีเกณฑ์การทำงานในส่วนของค่าจ้างเวลางานของผู้ที่ทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับงานที่ทำทำให้พนักงานมีเงินเดือนเหลือเก็บเพื่อให้ผู้ที่ทำงานได้ใช้ชีวิตการทำงานอย่างมีความสุข ได้มีเวลาลางานได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอยู่กับครอบครัว ไม่มีความเครียดที่เกิดจากงานที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่แท้จริงทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ในการศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลเฉพาะ 14 บริษัทก่อสร้างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเท่านั้นจึงอาจมีข้อจำกัดเกี่ยวกับขนาดตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งต่อไปควรพิจารณาเก็บข้อมูลในวงกว้างขึ้น เช่น จำแนกตามภาค เพื่อให้มองเห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

5.4.2 การศึกษาการค้นคว้าอิสระในครั้งต่อไปควรศึกษาเนื้อหาด้านความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทก่อสร้าง เพื่อหาแนวในการปรับปรุงแก้ไข วิธีการดำเนินงานเพื่อให้บริษัทมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กาญจนา ตั้งชลทิพย์. (2553). การพัฒนาระบบเงินเดือนค่าตอบแทน สิ่งจูงใจและคุณภาพชีวิต
ข้าราชการ: การศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์ มาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของข้าราชการ.
(รายงานวิจัย). มปป.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2543). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย กองอาชีวอนามัย. (2536). คู่มือปฏิบัติงานอาชีวอนามัยสำหรับ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร.
- เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. (2553). สมดุลชีวิตการทำงาน. วารสารทรัพยากรมนุษย์, 4(1), 36-45.
- คนองบุทท กาญจนกุล และคณะ. (2542). เอกสารการสอนชุดเออร์คอนอมิกส์และจิตวิทยา
ในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- จารุวรรณ โหระ. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของอาจารย์ สถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาศาสตร์เฉพาะ: วิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จำเนียร จวงตระกูล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงาน. ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์ เนชั่นเนล จำกัด.
ชุตินา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสมเด็จเวช.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ชัยอนันต์ ธีระวัช. (2544). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชน. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2547). หลักการจัดการหลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:
พ.ศ. พัฒนา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 11).
กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสฮาร์เอนด์.
- นฤตล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย
จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นภารัตน์ ดำนกลาง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- บริษัทไทยโฮมทาวน์ จำกัด. ศูนย์รวมผู้รับเหมา. สืบค้นจาก <http://www.thaihometown.com>
- นารีรัตน์ นิลประดับ. (2547). บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่ง
ประเทศไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นิภาพันท์ พูนเสถียรทรัพย์. (2559). สมดุลชีวิต 6 ด้าน. สืบค้นจาก <http://www.money.sanook.com>
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2537). การรับรู้ชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กร. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ประทุมพร ทองอิฐ. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ปิยวรรณ พลฤกษ์วัน และกาญจนาท เรืองวารการ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท คลอคิดี้ เทรดคิง จำกัด. วารสารการเงิน
การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ, 3(4), 290-308.
- เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมมาลีโร. (2543). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์.
(สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตภาคใต้).
- ไพฑูรย์ สอนทน. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัด
เพชรบูรณ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหน็ด
ล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงาน โรงงานผลิตเลนซ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- รุ่งรัตนา เขียวดารา. (2546). สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัย
ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์,
20(1), 98-132.
- วิวัฒน์ นิซัง. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.
บี.เพนท์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา
ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- วรรณา กุมารจันทร์. (2543). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตภาคใต้ตอนบน. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วิรัชดา แสงชาติ. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร :
กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิสัย พลฤกษ์วัน. (2529). โรคและสุขภาพผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์อักษร.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุกัญญา ตันวรรณรัตน์สกุล. (2547). ความสมดุลในชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการที่ประกอบ
ธุรกิจนำเข้า ส่งออกและนายหน้าตัวแทนระหว่างประเทศ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ทราวดี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สุทศัน ปัญสุวรรณ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ในจังหวัดเชียงใหม่.
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- สุวดี อนุวงศ์วิวัฒน์. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด
(มหาชน) เฉพาะพนักงานสินเชื่อ ฝ่ายสินเชื่อสาขากลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารมหาบัณฑิต,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สมหวัง โอซารส. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ
สำนักงานแพทย์ ใหญ่กรมตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สมิหรา จิตตลดากร. (2546). ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: คงวุฒิคุณากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สวรัตน์ สวชนไพบุลย์. (2548). ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2550). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.
- สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2550). สถิติปัญญาและความถนัดทางการเรียนของมนุษย์ ทฤษฎี วิธีคิดและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ศิริพรรณ ชาญสุกิจเมธี. (2540). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โรคต่อมลูกหมากโต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- อรรคพร ดวงตา. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อุทัย หิรัญโต. (2522). หลักสูตรวิทยา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียดดี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อุทัย หิรัญโต. (2522). หลักสูตรวิทยา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- Cullen, N. (1978). Measuring the impact of social policies. Paper presented at the Ninth World Congress of Sociology, Uppsala, Sweden, unpublished.
- Davis, L. E. (1997). Enhancing the quality of working life: development in the United States. *International Labour Review*, 116, 53-65.
- Dessler, G. (1991). *Human Resource Management* (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Delamotte, Y. & Takesawa, S. (1984). Quality of Working Life in International Perspective. Switzerland: International Labour Organization.
- Greenberg, J. & Baron, R. B. (1995). Behavior in Organization (5th ed.). New Jersey: Prentice- Hall Inc.
- Haas, B. K. (1999). A multidisciplinary concept analysis of quality of life. Western Journal of Nursing Research, 21, 728-742.
- Huse, E. F. & Cummings, T. G. (1980). Organization development and change. St. Paul, Mn: West Publishing.
- Hackman, R. & Suttle, L. J. (1977). Improving Life at Work: Behavior Science Approaches to Organizational Change. Santa Monice, Califomia: Goodyear Publishing.
- Hankiss, E. (1983). Socio-Economic Studies 5 : Quality of Life : Problem of Assessment and Measurement. Paris: UNESCO.
- Maslos, A. H. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper & Brothers.
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper Collins.
- Merrill & Merrill. (2003). Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money. New York: McGraw-Hall.
- Murphy, L. R. (1995). Managing Job Stress and Employee Assistance/Human Resource Management Partnership. Personnel Review.
- Newman, S. (1975). Objective and subjective determinants of prospective residential mobility. Social Indicator Research, 2, 53-63.
- Lewin, D. (1981). Collective Bargaining and the Quality of Work Life. Organizational Dynamics, 11(9), 37-53.
- UNESCO. (1978). Indicators of Environmental Quality and Quality of Life. Paris: UNESCO.
- Umstot. (1984). Understanding organizational behavior. St. Paul, MN: West Publishing.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. Harvard Business Review, 15(3), 33-34.
- Walton, R. E. (1975). Quality of Working Life: What is it?. Slone Management Review.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1.อายุ

1.ต่ำกว่า 25 ปี

2. 26-30 ปี

3. 31 -35 ปี

4. 35 ปีขึ้นไป

2.ระดับการศึกษา

1. ปวช.

2. ปวส.

3.ปริญญาตรี

3.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.ต่ำกว่า 15,000 บาท

2.15,001-20,000 บาท

3.20,001-25,000 บาท

4.25,001-30,000 บาท

5.สูงกว่า 30,000 บาท

4.อายุการทำงาน

1.ต่ำกว่า 1 ปี

2. 1-3 ปี

3.4-6 ปี

4.7-9 ปี

5.10-12 ปี

6. มากกว่า 13 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญมาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญน้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญน้อยที่สุด |

สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
ทางกายภาพ					
1.ท่านคิดว่าการทำงานที่บริษัทมีอุปกรณ์/ เครื่องมือที่เพียงพอ สำหรับการทำงานมีความสำคัญในระดับใด					
2.ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง ที่เอื้อต่อการทำงานมีความสำคัญในระดับใด					
3.ท่านคิดว่าการทำงานแบ่งสัดส่วนพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสมมี ความสำคัญในระดับใด					
4.ท่านคิดว่าการจัดวางอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบมีความสำคัญในระดับใด					
ทางสังคม					
5.ท่านคิดว่าการทำงานแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงานซึ่งกันและกันของพนักงานมีความสำคัญในระดับใด					
6.ท่านคิดว่าการทำงานได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานมีความสำคัญในระดับใด					
7.ท่านคิดว่าการทำงานทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันของพนักงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานปีใหม่ ฯลฯ มีความสำคัญในระดับใด					
8.ท่านคิดว่าความเข้าใจซึ่งกันและกัน ปราศจากอคติใน การทำงานร่วมกันของพนักงานมีความสำคัญในระดับใด					
9.ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญในระดับใด					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญมาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญน้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญน้อยที่สุด |

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
ด้านการทำงาน					
10.ท่านคิดว่าความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ มีความสำคัญในระดับใด					
11.ท่านคิดว่าการนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน มีความสำคัญในระดับใด					
12.ท่านคิดว่าการให้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานมีความสำคัญในระดับใด					
ด้านครอบครัว					
13.ท่านคิดว่าวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัว มีความสำคัญในระดับใด					
14.ท่านคิดว่าความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาให้กับครอบครัวมีความสำคัญในระดับใด					
ด้านเวลา					
15.ท่านคิดว่าการจัดเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสมมีความสำคัญในระดับใด					
16.ท่านคิดว่าการแบ่งเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม มีความสำคัญในระดับใด					
17.ท่านคิดว่าการลางานเพื่อพักผ่อนอย่างอิสระ ภายใต้อุปสรรคของบริษัทมีความสำคัญในระดับใด					

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
ด้านการเงิน					
18. ท่านคิดว่ารายได้จากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีความสำคัญในระดับใด					
19. ท่านคิดว่าการวางแผนการเงินในอนาคตมีความสำคัญในระดับใด					
20. ท่านคิดว่าการมีเงินเดือนเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน มีความสำคัญในระดับใด					
ด้านสติปัญญา					
21. ท่านคิดว่าทักษะที่ได้รับจากการทำงานมีความสำคัญในระดับใด					
22. ท่านคิดว่ากรอบมรรยาทของบริษัทที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญในระดับใด					
23. ท่านคิดว่าการทำงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอ มีความสำคัญในระดับใด					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญมาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญน้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญน้อยที่สุด |

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม					
24. ท่านคิดว่า การได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีความสำคัญในระดับใด					
25. ท่านคิดว่า การได้รับสวัสดิการและสิ่งตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมมีความสำคัญในระดับใด					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม					
26. ท่านคิดว่า การได้รับเงินเดือนที่เท่าเทียมกันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันมีความสำคัญในระดับใด					
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย					
27. ท่านคิดว่าสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพมีความสำคัญในระดับใด					
28. ท่านคิดว่าความปลอดภัยของอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญในระดับใด					
29. ท่านคิดว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้มีความสำคัญในระดับใด					
ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ					
30. ท่านคิดว่า การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนางานมีความสำคัญในระดับใด					
31. ท่านคิดว่า การมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาเพิ่มเติมมีความสำคัญในระดับใด					
32. ท่านคิดว่า การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ มีความสำคัญในระดับใด					
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม					
33. ท่านคิดว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในระดับใด					
34. ท่านคิดว่า การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในระดับใด					
35. ท่านคิดว่า การได้รับการสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในระดับใด					

ภาคผนวก ข

ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม



Reliability

Scale : ALL AVRLABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	35



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ทางกายภาพ1	145.9667	48.447	-.135	.723
ทางกายภาพ2	146.0000	46.069	.096	.705
ทางกายภาพ3	145.4333	46.254	.163	.700
ทางกายภาพ4	145.8333	46.144	.092	.705
ทางสังคม1	146.8000	43.614	.382	.685
ทางสังคม2	145.5000	46.672	.095	.703
ทางสังคม3	146.5333	47.706	-.057	.712
ทางสังคม4	145.8333	45.868	.120	.703
ทางสังคม5	145.6000	46.662	.096	.703
ด้านการทำงาน1	145.5333	48.051	-.103	.712
ด้านการทำงาน2	146.1333	45.913	.088	.707
ด้านการทำงาน3	146.0333	46.585	.031	.711
ด้านครอบครัว1	145.4000	46.869	.055	.705
ด้านครอบครัว2	146.1000	43.679	.357	.687
ด้านเวลา1	145.4000	47.214	.021	.706
ด้านเวลา2	145.7333	45.168	.339	.692
ด้านเวลา3	146.0333	44.102	.285	.692
ด้านการเงิน1	145.4667	47.016	.046	.705
ด้านการเงิน2	145.6333	46.447	.128	.701
ด้านการเงิน3	146.1667	43.385	.336	.687
ด้านสติปัญญา1	145.4333	47.151	.028	.706
ด้านสติปัญญา2	145.5333	45.499	.267	.695
ด้านสติปัญญา3	146.0333	41.413	.498	.673
สิ่งตอบแทนยุติธรรม1	145.4000	48.179	-.124	.713
สิ่งตอบแทนยุติธรรม2	145.7667	44.461	.310	.691
สิ่งตอบแทนยุติธรรม3	145.4667	46.051	.190	.698
การทำงานที่ปลอดภัย1	145.6000	44.662	.340	.690
การทำงานที่ปลอดภัย2	145.4333	47.082	.039	.705
การทำงานที่ปลอดภัย3	145.8000	41.821	.591	.671
โอกาสความก้าวหน้า1	145.9333	41.995	.463	.677
โอกาสความก้าวหน้า2	145.7667	46.599	.063	.706
โอกาสความก้าวหน้า3	145.7667	41.564	.564	.670
การยอมรับในสังคม1	145.6000	45.490	.200	.698
การยอมรับในสังคม2	145.9667	38.930	.677	.654
การยอมรับในสังคม3	145.6333	42.516	.443	.679

ภาคผนวก ค

ทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ของแบบสอบถาม



Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ทางกายภาพ1	5	1.0000	.00000
ทางกายภาพ2	5	1.0000	.00000
ทางกายภาพ3	5	1.0000	.00000
ทางกายภาพ4	5	1.0000	.00000
ทางสังคม1	5	.8000	.44721
ทางสังคม2	5	.6000	.54772
ทางสังคม3	5	.8000	.44721
ทางสังคม4	5	.8000	.44721
ทางสังคม5	5	.8000	.44721
ด้านการทำงาน1	5	.6000	.89443
ด้านการทำงาน2	5	.8000	.44721
ด้านการทำงาน3	5	1.0000	.00000
ด้านครอบครัว1	5	.8000	.44721
ด้านครอบครัว2	5	.8000	.44721
ด้านเวลา1	5	.6000	.54772
ด้านเวลา2	5	.8000	.44721
ด้านเวลา3	5	.8000	.44721
ด้านการเงิน1	5	.8000	.44721
ด้านการเงิน2	5	1.0000	.00000
ด้านการเงิน3	5	.8000	.44721
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม1	5	1.0000	.00000
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม2	5	1.0000	.00000
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม3	5	1.0000	.00000
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย1	5	.8000	.44721
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย2	5	1.0000	.00000
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย3	5	1.0000	.00000
ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ1	5	1.0000	.00000
ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ2	5	1.0000	.00000
ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ3	5	.8000	.44721
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม1	5	1.0000	.00000
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม2	5	.6000	.54772
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม3	5	1.0000	.00000

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์



ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านส่วนบุคคล

Statistics					
		อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้	อายุการทำงาน
N	Valid	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.5850	2.5200	2.9800	2.6750
Std. Deviation		.99888	.68699	1.31080	1.34103

อายุ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า25ปี	36	18.0	18.0	18.0
	26-30ปี	50	25.0	25.0	43.0
	31-35ปี	75	37.5	37.5	80.5
	มากกว่า 35ปีขึ้นไป	39	19.5	19.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปวช.	22	11.0	11.0	11.0
	ปวส.	52	26.0	26.0	37.0
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	126	63.0	63.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

รายได้

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
ต่ำกว่า15,000บาท	31	15.5	15.5	15.5
15,001-20,000บาท	46	23.0	23.0	38.5
20,001-25,000บาท	53	26.5	26.5	65.0
25,001-30,000บาท	36	18.0	18.0	83.0
สูงกว่า 30,000 บาท	34	17.0	17.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

อายุการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
ต่ำกว่า1ปี	45	22.5	22.5	22.5
1-3ปี	59	29.5	29.5	52.0
4-6ปี	40	20.0	20.0	72.0
7-9ปี	28	14.0	14.0	86.0
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	28	14.0	14.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านกายภาพ

Statistics

	ทางกายภาพ1	ทางกายภาพ2	ทางกายภาพ3	ทางกายภาพ4	กายภาพรวม
N					
Valid	200	200	200	200	200
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4.5000	4.0850	4.1300	4.1250	4.3700
Std. Deviation	.54910	.82534	.79767	.78898	.55193

ทางกายภาพ1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญปานกลาง	5	2.5	2.5	2.5
	สำคัญมาก	90	45.0	45.0	47.5
	สำคัญมากที่สุด	105	52.5	52.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ทางกายภาพ2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญปานกลาง	60	30.0	30.0	30.0
	สำคัญมาก	63	31.5	31.5	61.5
	สำคัญมากที่สุด	77	38.5	38.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ทางกายภาพ3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญปานกลาง	52	26.0	26.0	26.0
	สำคัญมาก	70	35.0	35.0	61.0
	สำคัญมากที่สุด	78	39.0	39.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ทางกายภาพ4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำต้อยน้อย	4	2.0	2.0	2.0
	ต่ำต้อยปานกลาง	39	19.5	19.5	21.5
	ต่ำต้อยมาก	85	42.5	42.5	64.0
	ต่ำต้อยมากที่สุด	72	36.0	36.0	100.0
Total		200	100.0	100.0	

กายภาพรวม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำต้อยปานกลาง	7	3.5	3.5	3.5
	ต่ำต้อยมาก	112	56.0	56.0	59.5
	ต่ำต้อยมากที่สุด	81	40.5	40.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	

ด้านสังคม

Statistics

		ทางสังคม1	ทางสังคม2	ทางสังคม3	ทางสังคม4	ทางสังคม5	สังคมรวม
N	Valid	200	200	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.5250	3.9750	4.3650	4.3500	4.4050	4.3400
Std. Deviation		.57535	1.00969	.81554	.69996	.65045	.53463

ทางสังคม1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญน้อย	1	.5	.5	.5
	สำคัญปานกลาง	5	2.5	2.5	3.0
	สำคัญมาก	82	41.0	41.0	44.0
	สำคัญมากที่สุด	112	56.0	56.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ทางสังคม2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญน้อย	31	15.5	15.5	15.5
	สำคัญปานกลาง	11	5.5	5.5	21.0
	สำคัญมาก	90	45.0	45.0	66.0
	สำคัญมากที่สุด	68	34.0	34.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ทางสังคม3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญน้อย	9	4.5	4.5	4.5
	สำคัญปานกลาง	16	8.0	8.0	12.5
	สำคัญมาก	68	34.0	34.0	46.5
	สำคัญมากที่สุด	107	53.5	53.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ทางสังคม4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญน้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	สำคัญน้อย	1	.5	.5	1.0
	สำคัญปานกลาง	17	8.5	8.5	9.5
	สำคัญมาก	89	44.5	44.5	54.0
	สำคัญมากที่สุด	92	46.0	46.0	100.0
	Total		200	100.0	100.0

ทางสังคม5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญน้อย	1	.5	.5	.5
	สำคัญปานกลาง	15	7.5	7.5	8.0
	สำคัญมาก	86	43.0	43.0	51.0
	สำคัญมากที่สุด	98	49.0	49.0	100.0
	Total		200	100.0	100.0

สังคมรวม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญปานกลาง	6	3.0	3.0	3.0
	สำคัญมาก	120	60.0	60.0	63.0
	สำคัญมากที่สุด	74	37.0	37.0	100.0
	Total		200	100.0	100.0

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ด้านการทำงาน

Statistics

		ด้านการงาน1	ด้านการงาน2	ด้านการงาน3	การทำงานรวม
N	Valid	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.5000	3.6100	3.720	3.9800
Std. Deviation		.50125	1.19795	1.18686	.76323

ด้านการงาน1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญมาก	99	49.5	49.5	49.5
	สำคัญมากที่สุด	101	50.5	50.5	100.5
Total		200	100.0	100.0	

ด้านการงาน2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญน้อยที่สุด	6	3.0	3.0	3.0
	สำคัญน้อย	38	19.0	19.0	22.0
	สำคัญปานกลาง	47	23.5	23.5	45.5
	สำคัญมาก	46	23.0	23.0	68.5
	สำคัญมากที่สุด	63	31.5	31.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ด้านการทำงาน3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
สำคัญน้อยที่สุด	11	5.5	5.5	5.5
สำคัญน้อย	22	11.0	11.0	16.5
สำคัญปานกลาง	44	22.0	22.0	38.5
สำคัญมาก	58	29.0	29.0	67.5
สำคัญมากที่สุด	65	32.5	32.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

การทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
สำคัญน้อย	4	2.0	2.0	2.0
สำคัญปานกลาง	48	24.0	24.0	26.0
สำคัญมาก	96	48.0	48.0	74.0
สำคัญมากที่สุด	52	26.0	26.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

ด้านครอบครัว

Statistics

	ด้านครอบครัว1	ด้านครอบครัว2	ครอบครัวรวม
N			
Valid	200	200	200
Missing	0	0	0
Mean	4.6250	3.9400	4.5250
Std. Deviation	.60515	.71340	.50063

ด้านครอบครัว1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สำคัญปานกลาง	13	6.5	6.5	6.5
สำคัญมาก	49	24.5	24.5	31.0
สำคัญมากที่สุด	138	69.0	69.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

ด้านครอบครัว2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สำคัญปานกลาง	57	28.5	28.5	28.5
สำคัญมาก	98	49.0	49.0	77.5
สำคัญมากที่สุด	45	22.5	22.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

ครอบครัวรวม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สำคัญมาก	95	47.5	47.5	47.5
สำคัญมากที่สุด	105	52.5	52.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

ด้านเวลา

Statistics

	ด้านเวลา1	ด้านเวลา2	ด้านเวลา3	เวลารวม
N Valid	200	200	200	200
Missing	0	0	0	0

Mean	4.6800	4.3050	4.1000	4.3050
Std. Deviation	.46765	.46156	.77654	.46156

ด้านเวลา1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญมาก	64	32.0	32.0	32.0
	สำคัญมากที่สุด	136	68.0	68.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ด้านเวลา2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญมาก	139	69.5	69.5	69.5
	สำคัญมากที่สุด	61	30.5	30.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ด้านเวลา3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญปานกลาง	51	25.5	25.5	25.5
	สำคัญมาก	78	39.0	39.0	64.5
	สำคัญมากที่สุด	71	35.5	35.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

เวลารวม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญมาก	139	69.5	69.5	69.5
	สำคัญมากที่สุด	61	30.5	30.5	100.0

Total	200	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

ด้านการเงิน

Statistics

		ด้านการเงิน1	ด้านการเงิน2	ด้านการเงิน3	การเงินรวม
N	Valid	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.6100	4.5000	4.4450	4.5950
Std. Deviation		.48897	.50125	.80011	.49212

ด้านการเงิน1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญมาก	78	39.0	39.0	39.0
	สำคัญมากที่สุด	122	61.0	61.0	100.0
Total		200	100.0	100.0	

ด้านการเงิน2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญมาก	102	51.0	60.0	60.0
	สำคัญมากที่สุด	98	49.0	49.0	100.0
Total		200	100.0	100.0	

ด้านการเงิน3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญปานกลาง	39	19.5	19.5	19.5
	สำคัญมาก	33	16.5	16.5	36.0
	สำคัญมากที่สุด	128	64.0	64.0	100.0
Total		200	100.0	100.0	

การเงินรวม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สำคัญมาก	82	41.0	41.0	41.0
สำคัญมากที่สุด	118	59.0	59.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

ด้านสติปัญญา

Statistics

	ด้านสติปัญญา1	ด้านสติปัญญา2	ด้านสติปัญญา3	สติปัญญารวม
N Valid	200	200	200	200
Missing	0	0	0	0
Mean	4.6400	4.5300	4.0150	4.4950
Std. Deviation	.48120	.50035	.84757	.50123

ด้านสติปัญญา1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สำคัญมาก	78	39.0	39.0	39.0
สำคัญมากที่สุด	122	61.0	61.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

ด้านสติปัญญา12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สำคัญมาก	94	47.0	47.0	47.0
สำคัญมากที่สุด	106	53.0	53.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

ด้านสติปัญญา 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
สำคัญน้อย	5	2.5	2.5	2.5
สำคัญปานกลาง	55	27.5	27.5	30.0
สำคัญมาก	72	36.0	36.0	66.0
สำคัญมากที่สุด	68	34.0	34.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

สติปัญญา รวม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
สำคัญมาก	97	48.5	48.5	48.5
สำคัญมากที่สุด	103	51.5	51.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม

Statistics

	สิ่งตอบแทนยุติธรรม 1	สิ่งตอบแทนยุติธรรม 2	สิ่งตอบแทนยุติธรรม 3	สิ่งตอบแทนรวม
N				
Valid	200	200	200	200
Missing	0	0	0	0
Mean	4.6350	4.2850	4.6550	4.4600
Std. Deviation	.48264	.60465	.47656	.49965

สิ่งตอบแทนยุติธรรม 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
สำคัญมาก	73	36.5	36.5	36.5
สำคัญมากที่สุด	127	63.5	63.5	100.0

Total	200	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

สิ่งตอบแทนยูติธรรม2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สำคัญปานกลาง	16	8.0	8.0	8.0
สำคัญมาก	111	55.5	55.5	63.5
สำคัญมากที่สุด	73	36.5	36.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

สิ่งตอบแทนยูติธรรม3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สำคัญมาก	69	34.5	34.5	34.5
สำคัญมากที่สุด	131	65.5	65.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

สิ่งตอบแทนรวม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สำคัญมาก	108	54.0	54.0	54.0
สำคัญมากที่สุด	92	46.0	46.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

Statistics

	การทำงานที่ปลอดภัย1	การทำงานที่ปลอดภัย2	การทำงานที่ปลอดภัย3	ทำงานปลอดภัยรวม
N Valid	200	200	200	200
Missing	0	0	0	0
Mean	4.4700	4.5900	4.2300	4.4950
Std. Deviation	.61726	.49307	.69246	.50123

การทำงานที่ปลอดภัย1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญปานกลาง	13	6.5	6.5	6.5
	สำคัญมาก	80	40.0	40.0	46.5
	สำคัญมากที่สุด	107	53.5	53.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	

การทำงานที่ปลอดภัย2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญมาก	82	41.0	41.0	41.0
	สำคัญมากที่สุด	118	59.0	59.0	100.0
Total		200	100.0	100.0	

การทำงานที่ปลอดภัย3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญปานกลาง	30	15.0	15.0	15.0
	สำคัญมาก	94	47.0	47.0	62.0
	สำคัญมากที่สุด	76	38.0	38.0	100.0
Total		200	100.0	100.0	

ทำงานปลอดภัยรวม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญมาก	101	50.5	50.5	50.5
	สำคัญมากที่สุด	99	49.5	49.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	

ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ

Statistics

		โอกาสความก้าวหน้า1	โอกาสความก้าวหน้า2	โอกาสความก้าวหน้า3	ก้าวหน้ารวม
N	Valid	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.1250	4.2400	4.3350	4.2350
Std. Deviation		.73626	.61994	.71085	.55797

โอกาสความก้าวหน้า1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญน้อย	4	2.0	2.0	2.0
	สำคัญปานกลาง	31	15.5	15.5	17.5
	สำคัญมาก	101	50.5	50.5	68.0
	สำคัญมากที่สุด	64	32.0	32.0	100.0
Total		200	100.0	100.0	

โอกาสความก้าวหน้า2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญปานกลาง	20	10.0	10.0	10.0
	สำคัญมาก	112	56.0	56.0	66.0
	สำคัญมากที่สุด	68	34.0	34.0	100.0
Total		200	100.0	100.0	

โอกาสความก้าวหน้า3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญปานกลาง	28	14.0	14.0	14.0
	สำคัญมาก	77	38.5	38.5	52.5
	สำคัญมากที่สุด	95	47.5	47.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	

ก้าวหน้ารวม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สำคัญปานกลาง	13	6.5	6.5	6.5
สำคัญมาก	127	63.5	63.5	70.0
สำคัญมากที่สุด	60	30.0	30.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม

Statistics

	การยอมรับในสังคม1	การยอมรับในสังคม2	การยอมรับในสังคม3	การยอมรับรวม
N Valid	200	200	200	200
Missing	0	0	0	0
Mean	4.3900	3.9400	4.3600	4.1700
Std. Deviation	.69304	1.05450	.83900	.78369

การยอมรับในสังคม1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สำคัญปานกลาง	24	12.0	12.0	12.0
สำคัญมาก	74	37.0	37.0	49.0
สำคัญมากที่สุด	102	51.0	51.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

การยอมรับในสังคม2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สำคัญน้อย	36	18.0	18.0	18.0
สำคัญปานกลาง	9	4.5	4.5	22.5
สำคัญมาก	86	43.0	43.0	65.5
สำคัญมากที่สุด	69	34.5	34.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

การยอมรับในสังคม3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญน้อย	10	5.0	5.0	5.0
	สำคัญปานกลาง	17	8.5	8.5	13.5
	สำคัญมาก	64	32.0	32.0	45.5
	สำคัญมากที่สุด	109	54.5	54.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

การยอมรับรวม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำคัญน้อย	10	5.0	5.0	5.0
	สำคัญปานกลาง	17	8.5	8.5	13.5
	สำคัญมาก	102	51.0	51.0	64.5
	สำคัญมากที่สุด	71	35.5	35.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1

One-way Anova อายุ

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
สิ่งตอบแทนรวม								
ต่ำกว่า25ปี	36	4.5278	.50631	.08438	4.3565	4.6991	4.00	5.00
26-30ปี	50	4.4400	.50143	.07091	4.2975	4.5825	4.00	5.00
31-35ปี	75	4.4400	.49973	.05770	4.3250	4.5550	4.00	5.00
มากกว่า 35ปีขึ้นไป	39	4.4615	.50504	.08087	4.2978	4.6253	4.00	5.00
Total	200	4.4600	.49965	.03533	4.3903	4.5297	4.00	5.00
การทำงาน								
ต่ำกว่า25ปี	36	4.6389	.48714	.08119	4.4741	4.8037	4.00	5.00
ปลดกัขรวม								
26-30ปี	50	4.6000	.49487	.06999	4.4594	4.7406	4.00	5.00
31-35ปี	75	4.4533	.50117	.05787	4.3380	4.5686	4.00	5.00
มากกว่า 35ปีขึ้นไป	39	4.3077	.46757	.07487	4.1561	4.4593	4.00	5.00
Total	200	4.4950	.50123	.03544	4.4251	4.5649	4.00	5.00
โอกาสก้าวหน้า								
ต่ำกว่า25ปี	36	4.5278	.50631	.08438	4.3565	4.6991	4.00	5.00
รวม								
26-30ปี	50	4.2600	.56460	.07985	4.0995	4.4205	3.00	5.00
31-35ปี	75	4.0667	.50225	.05799	3.9511	4.1822	3.00	5.00
มากกว่า 35ปีขึ้นไป	39	4.2564	.59462	.09522	4.0637	4.4492	3.00	5.00
Total	200	4.2350	.55797	.03945	4.1572	4.3128	3.00	5.00
การยอมรับรวม								
ต่ำกว่า25ปี	36	4.3611	.59295	.09882	4.1605	4.5617	3.00	5.00
26-30ปี	50	4.6400	.48487	.06857	4.5022	4.7778	4.00	5.00
31-35ปี	75	3.8400	.87054	.10052	3.6397	4.0403	2.00	5.00
มากกว่า 35ปีขึ้นไป	39	4.0256	.74294	.11897	3.7848	4.2665	2.00	5.00
Total	200	4.1700	.78369	.05542	4.0607	4.2793	2.00	5.00
คุณภาพชีวิตรวม								
ต่ำกว่า25ปี	36	4.7222	.45426	.07571	4.5685	4.8759	4.00	5.00
26-30ปี	50	4.5800	.49857	.07051	4.4383	4.7217	4.00	5.00
31-35ปี	75	4.4400	.49973	.05770	4.3250	4.5550	4.00	5.00
มากกว่า 35ปีขึ้นไป	39	4.4615	.50504	.08087	4.2978	4.6253	4.00	5.00
Total	200	4.5300	.50035	.03538	4.4602	4.5998	4.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สิ่งตอบแทนรวม	Between Groups	.215	3	.072	.285	.836
	Within Groups	49.465	196	.252		
	Total	49.680	199			
การทำงานปลอดภัยรวม	Between Groups	2.795	3	.932	3.869	.010
	Within Groups	47.200	196	.241		
	Total	49.995	199			
โอกาสก้าวหน้ารวม	Between Groups	5.260	3	1.753	6.062	.001
	Within Groups	56.695	196	.289		
	Total	61.955	199			
การยอมรับรวม	Between Groups	21.340	3	7.113	13.821	.000
	Within Groups	100.880	196	.515		
	Total	122.220	199			
คุณภาพชีวิตรวม	Between Groups	2.245	3	.748	3.084	.028
	Within Groups	47.575	196	.243		
	Total	49.820	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สิ่งตอบแทนรวม	ต่ำกว่า25ปี	26-30ปี	.08778	.10981	.425	-.1288	.3043
		31-35ปี	.08778	.10186	.390	-.1131	.2887
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	.06624	.11611	.569	-.1627	.2952
	26-30ปี	ต่ำกว่า25ปี	-.08778	.10981	.425	-.3043	.1288
		31-35ปี	.00000	.09172	1.000	-.1809	.1809
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	-.02154	.10732	.841	-.2332	.1901
	31-35ปี	ต่ำกว่า25ปี	-.08778	.10186	.390	-.2887	.1131
		26-30ปี	.00000	.09172	1.000	-.1809	.1809
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	-.02154	.09918	.828	-.2171	.1741
	มากกว่า 35ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า25ปี	-.06624	.11611	.569	-.2952	.1627
		26-30ปี	.02154	.10732	.841	-.1901	.2332
		31-35ปี	.02154	.09918	.828	-.1741	.2171
การทำงานตลอดชีวิตรวม	ต่ำกว่า25ปี	26-30ปี	.03889	.10726	.717	-.1727	.2504
		31-35ปี	.18556	.09950	.064	-.0107	.3818
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	.33120*	.11342	.004	.1075	.5549
	26-30ปี	ต่ำกว่า25ปี	-.03889	.10726	.717	-.2504	.1727
		31-35ปี	.14667	.08959	.103	-.0300	.3234
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	.29231*	.10484	.006	.0856	.4991
	31-35ปี	ต่ำกว่า25ปี	-.18556	.09950	.064	-.3818	.0107
		26-30ปี	-.14667	.08959	.103	-.3234	.0300
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	.14564	.09688	.134	-.0454	.3367
	มากกว่า 35ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า25ปี	-.33120*	.11342	.004	-.5549	-.1075
		26-30ปี	-.29231*	.10484	.006	-.4991	-.0856
		31-35ปี	-.14564	.09688	.134	-.3367	.0454
โอกาสก้าวหน้ารวม	ต่ำกว่า25ปี	26-30ปี	.26778*	.11756	.024	.0359	.4996
		31-35ปี	.46111*	.10905	.000	.2461	.6762
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	.27137*	.12431	.030	.0262	.5165
	26-30ปี	ต่ำกว่า25ปี	-.26778*	.11756	.024	-.4996	-.0359
		31-35ปี	.19333	.09819	.050	-.0003	.3870
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	.00359	.11490	.975	-.2230	.2302

31-35ปี	ต่ำกว่า25ปี		-46111*	.10905	.000	-6762	-.2461
		26-30ปี	-.19333	.09819	.050	-.3870	.0003
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	-.18974	.10618	.075	-.3991	.0197
มากกว่า 35ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า25ปี		-27137*	.12431	.030	-.5165	-.0262
		26-30ปี	-.00359	.11490	.975	-.2302	.2230
		31-35ปี	.18974	.10618	.075	-.0197	.3991
การยอมรับรวม	ต่ำกว่า25ปี	26-30ปี	-.27889	.15681	.077	-.5881	.0304
		31-35ปี	.52111*	.14546	.000	.2342	.8080
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	.33547*	.16581	.044	.0085	.6625
	26-30ปี	ต่ำกว่า25ปี	.27889	.15681	.077	-.0304	.5881
		31-35ปี	.80000*	.13098	.000	.5417	1.0583
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	.61436*	.15327	.000	.3121	.9166
	31-35ปี	ต่ำกว่า25ปี	-.52111*	.14546	.000	-.8080	-.2342
		26-30ปี	-.80000*	.13098	.000	-1.0583	-.5417
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	-.18564	.14163	.191	-.4650	.0937
มากกว่า 35ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า25ปี	-.33547*	.16581	.044	-.6625	-.0085	
	26-30ปี	-.61436*	.15327	.000	-.9166	-.3121	
	31-35ปี	-.18564	.14163	.191	-.0937	.4650	
คุณภาพชีวิตรวม	ต่ำกว่า25ปี	26-30ปี	.14222	.10769	.188	-.0702	.3546
		31-35ปี	.28222*	.09989	.005	.0852	.4792
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	.26068*	.11387	.023	.0361	.4852
	26-30ปี	ต่ำกว่า25ปี	-.14222	.10769	.188	-.3546	.0702
		31-35ปี	.14000	.08995	.121	-.0374	.3174
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	.11846	.10525	.262	-.0891	.3260
	31-35ปี	ต่ำกว่า25ปี	-.28222*	.09989	.005	-.4792	-.0852
		26-30ปี	-.14000	.08995	.121	-.3174	.0374
		มากกว่า 35ปีขึ้นไป	-.02154	.09726	.825	-.2134	.1703
มากกว่า 35ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า25ปี	-.26068*	.11387	.023	-.4852	-.0361	
	26-30ปี	-.11846	.10525	.262	-.3260	.0891	
	31-35ปี	.02154	.09726	.825	-.1703	.2134	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

One-way Anova ระดับการศึกษา

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval		Minimum	Maximum
						for Mean			
						Lower Bound	Upper Bound		
สิ่งตอบแทนรวม	ปวช.	22	4.3182	.47673	.10164	4.1068	4.5296	4.00	5.00
	ปวส.	52	4.4808	.50450	.06996	4.3403	4.6212	4.00	5.00
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	126	4.4762	.50143	.04467	4.3878	4.5646	4.00	5.00
	Total	200	4.4600	.49965	.03533	4.3903	4.5297	4.00	5.00
การทำงานตลอดภัยรวม	ปวช.	22	4.4091	.50324	.10729	4.1860	4.6322	4.00	5.00
	ปวส.	52	4.5385	.50338	.06981	4.3983	4.6786	4.00	5.00
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	126	4.4921	.50193	.04472	4.4036	4.5806	4.00	5.00
	Total	200	4.4950	.50123	.03544	4.4251	4.5649	4.00	5.00
โอกาสก้าวหน้ารวม	ปวช.	22	4.0909	.52636	.11222	3.8575	4.3243	3.00	5.00
	ปวส.	52	4.2308	.50934	.07063	4.0890	4.3726	3.00	5.00
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	126	4.2619	.58211	.05186	4.1593	4.3645	3.00	5.00
	Total	200	4.2350	.55797	.03945	4.1572	4.3128	3.00	5.00
การยอมรับรวม	ปวช.	22	4.2727	.70250	.14977	3.9613	4.5842	2.00	5.00
	ปวส.	52	4.1154	.92150	.12779	3.8588	4.3719	2.00	5.00
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	126	4.1746	.73842	.06578	4.0444	4.3048	2.00	5.00
	Total	200	4.1700	.78369	.05542	4.0607	4.2793	2.00	5.00
คุณภาพชีวิตรวม	ปวช.	22	4.3636	.49237	.10497	4.1453	4.5819	4.00	5.00
	ปวส.	52	4.5577	.50151	.06955	4.4181	4.6973	4.00	5.00
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	126	4.5476	.49971	.04452	4.4595	4.6357	4.00	5.00
	Total	200	4.5300	.50035	.03538	4.4602	4.5998	4.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สิ่งตอบแทนรวม	Between Groups	.498	2	.249	.997	.371
	Within Groups	49.182	197	.250		
	Total	49.680	199			
การทำงานปลอดภัยรวม	Between Groups	.262	2	.131	.518	.596
	Within Groups	49.733	197	.252		
	Total	49.995	199			
โอกาสก้าวหน้ารวม	Between Groups	.549	2	.274	.880	.416
	Within Groups	61.406	197	.312		
	Total	61.955	199			
การยอมรับรวม	Between Groups	.390	2	.195	.315	.730
	Within Groups	121.830	197	.618		
	Total	122.220	199			
คุณภาพชีวิตรวม	Between Groups	.688	2	.344	1.379	.254
	Within Groups	49.132	197	.249		
	Total	49.820	199			



Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สิ่งตอบแทนรวม	ปวช.	ปวส.	-.16259	.12708	.202	-.4132	.0880
		ปริญญาตรี	-.15801	.11545	.173	-.3857	.0697
	ปวส.	ปวช.	.16259	.12708	.202	-.0880	.4132
		ปริญญาตรี	.00458	.08236	.956	-.1578	.1670
	ปริญญาตรี	ปวช.	.15801	.11545	.173	-.0697	.3857
		ปวส.	-.00458	.08236	.956	-.1670	.1578
การทำงานปลอดภัยรวม	ปวช.	ปวส.	-.12937	.12779	.313	-.3814	.1226
		ปริญญาตรี	-.08297	.11610	.476	-.3119	.1460
	ปวส.	ปวช.	.12937	.12779	.313	-.1226	.3814
		ปริญญาตรี	.04640	.08282	.576	-.1169	.2097
	ปริญญาตรี	ปวช.	.08297	.11610	.476	-.1460	.3119
		ปวส.	-.04640	.08282	.576	-.2097	.1169
โอกาสก้าวหน้ารวม	ปวช.	ปวส.	-.13986	.14200	.326	-.4199	.1402
		ปริญญาตรี	-.17100	.12901	.187	-.4254	.0834
	ปวส.	ปวช.	.13986	.14200	.326	-.1402	.4199
		ปริญญาตรี	-.03114	.09202	.735	-.2126	.1503
	ปริญญาตรี	ปวช.	.17100	.12901	.187	-.0834	.4254
		ปวส.	.03114	.09202	.735	-.1503	.2126
การยอมรับรวม	ปวช.	ปวส.	.15734	.20001	.432	-.2371	.5518
		ปริญญาตรี	.09812	.18171	.590	-.2602	.4565
	ปวส.	ปวช.	-.15734	.20001	.432	-.5518	.2371
		ปริญญาตรี	-.05922	.12962	.648	-.3148	.1964
	ปริญญาตรี	ปวช.	-.09812	.18171	.590	-.4565	.2602
		ปวส.	.05922	.12962	.648	-.1964	.3148
คุณภาพชีวิตรวม	ปวช.	ปวส.	-.19406	.12701	.128	-.4445	.0564
		ปริญญาตรี	-.18398	.11539	.112	-.4115	.0436
	ปวส.	ปวช.	.19406	.12701	.128	-.0564	.4445
		ปริญญาตรี	.01007	.08231	.903	-.1523	.1724
	ปริญญาตรี	ปวช.	.18398	.11539	.112	-.0436	.4115
		ปวส.	-.01007	.08231	.903	-.1724	.1523

One-way Anova รายได้

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
สิ่งตอบแทนรวม	ต่ำกว่า15,000บาท	31	4.4516	.50588	.09086	4.2661	4.6372	4.00	5.00
	15,001-20,000บาท	46	4.3261	.47396	.06988	4.1853	4.4668	4.00	5.00
	20,001-25,000บาท	53	4.4906	.50469	.06933	4.3515	4.6297	4.00	5.00
	25,001-30,000บาท	36	4.5556	.50395	.08399	4.3850	4.7261	4.00	5.00
	สูงกว่า 30,000 บาท	34	4.5000	.50752	.08704	4.3229	4.6771	4.00	5.00
	Total	200	4.4600	.49965	.03533	4.3903	4.5297	4.00	5.00
การทำงาน ปลอดภัยรวม	ต่ำกว่า15,000บาท	31	4.4194	.50161	.09009	4.2354	4.6033	4.00	5.00
	15,001-20,000บาท	46	4.4783	.50505	.07447	4.3283	4.6282	4.00	5.00
	20,001-25,000บาท	53	4.5660	.50036	.06873	4.4281	4.7040	4.00	5.00
	25,001-30,000บาท	36	4.5556	.50395	.08399	4.3850	4.7261	4.00	5.00
	สูงกว่า 30,000 บาท	34	4.4118	.49955	.08567	4.2375	4.5861	4.00	5.00
	Total	200	4.4950	.50123	.03544	4.4251	4.5649	4.00	5.00
โอกาสก้าวหน้า รวม	ต่ำกว่า15,000บาท	31	4.2258	.42502	.07634	4.0699	4.3817	4.00	5.00
	15,001-20,000บาท	46	4.4130	.54062	.07971	4.2525	4.5736	3.00	5.00
	20,001-25,000บาท	53	4.1321	.55601	.07637	3.9788	4.2853	3.00	5.00
	25,001-30,000บาท	36	4.1944	.57666	.09611	3.9993	4.3896	3.00	5.00
	สูงกว่า 30,000 บาท	34	4.2059	.64099	.10993	3.9822	4.4295	3.00	5.00
	Total	200	4.2350	.55797	.03945	4.1572	4.3128	3.00	5.00
การยอมรับรวม	ต่ำกว่า15,000บาท	31	4.1935	.54279	.09749	3.9945	4.3926	3.00	5.00
	15,001-20,000บาท	46	4.4565	.62206	.09172	4.2718	4.6413	2.00	5.00
	20,001-25,000บาท	53	4.0377	.85400	.11731	3.8023	4.2731	2.00	5.00
	25,001-30,000บาท	36	4.0000	1.01419	.16903	3.6568	4.3432	2.00	5.00
	สูงกว่า 30,000 บาท	34	4.1471	.70205	.12040	3.9021	4.3920	3.00	5.00
	Total	200	4.1700	.78369	.05542	4.0607	4.2793	2.00	5.00
คุณภาพชีวิตรวม	ต่ำกว่า15,000บาท	31	4.4516	.50588	.09086	4.2661	4.6372	4.00	5.00
	15,001-20,000บาท	46	4.5217	.50505	.07447	4.3718	4.6717	4.00	5.00
	20,001-25,000บาท	53	4.5660	.50036	.06873	4.4281	4.7040	4.00	5.00
	25,001-30,000บาท	36	4.5556	.50395	.08399	4.3850	4.7261	4.00	5.00
	สูงกว่า 30,000 บาท	34	4.5294	.50664	.08689	4.3526	4.7062	4.00	5.00
	Total	200	4.5300	.50035	.03538	4.4602	4.5998	4.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สิ่งตอบแทนรวม	Between Groups	1.260	4	.315	1.268	.284
	Within Groups	48.420	195	.248		
	Total	49.680	199			
การทำงานปลอดภ้ยรวม	Between Groups	.825	4	.206	.818	.515
	Within Groups	49.170	195	.252		
	Total	49.995	199			
โอกาสก้าวหน้ารวม	Between Groups	2.110	4	.528	1.719	.147
	Within Groups	59.845	195	.307		
	Total	61.955	199			
การยอมรับรวม	Between Groups	5.779	4	1.445	2.419	.050
	Within Groups	116.441	195	.597		
	Total	122.220	199			
คุณภาพชีวิตรวม	Between Groups	.286	4	.071	.281	.890
	Within Groups	49.534	195	.254		
	Total	49.820	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สิ่งตอบแทนรวม	ต่ำกว่า15,000บาท	15,001-20,000บาท	.12553	.11579	.280	-.1028	.3539
		20,001-25,000บาท	-.03895	.11267	.730	-.2612	.1833
		25,001-30,000บาท	-.10394	.12210	.396	-.3447	.1369
		สูงกว่า 30,000 บาท	-.04839	.12375	.696	-.2924	.1957
	15,001-20,000บาท	ต่ำกว่า15,000บาท	-.12553	.11579	.280	-.3539	.1028
		20,001-25,000บาท	-.16448	.10041	.103	-.3625	.0336
		25,001-30,000บาท	-.22947*	.11089	.040	-.4482	-.0108
		สูงกว่า 30,000 บาท	-.17391	.11270	.124	-.3962	.0484
	20,001-25,000บาท	ต่ำกว่า15,000บาท	.03895	.11267	.730	-.1833	.2612
		15,001-20,000บาท	.16448	.10041	.103	-.0336	.3625
		25,001-30,000บาท	-.06499	.10762	.547	-.2772	.1473

		สูงกว่า 30,000 บาท	-.00943	.10949	.931	-.2254	.2065
	25,001-30,000บาท	ต่ำกว่า15,000บาท	.10394	.12210	.396	-.1369	.3447
		15,001-20,000บาท	.22947*	.11089	.040	.0108	.4482
		20,001-25,000บาท	.06499	.10762	.547	-.1473	.2772
		สูงกว่า 30,000 บาท	.05556	.11917	.642	-.1795	.2906
	สูงกว่า 30,000 บาท	ต่ำกว่า15,000บาท	.04839	.12375	.696	-.1957	.2924
		15,001-20,000บาท	.17391	.11270	.124	-.0484	.3962
		20,001-25,000บาท	.00943	.10949	.931	-.2065	.2254
		25,001-30,000บาท	-.05556	.11917	.642	-.2906	.1795
การทำงานปลอดภัย	ต่ำกว่า15,000บาท	15,001-20,000บาท	-.05891	.11669	.614	-.2890	.1712
รวม		20,001-25,000บาท	-.14668	.11354	.198	-.3706	.0772
		25,001-30,000บาท	-.13620	.12304	.270	-.3789	.1065
		สูงกว่า 30,000 บาท	.00759	.12470	.952	-.2383	.2535
	15,001-20,000บาท	ต่ำกว่า15,000บาท	.05891	.11669	.614	-.1712	.2890
		20,001-25,000บาท	-.08778	.10119	.387	-.2873	.1118
		25,001-30,000บาท	-.07729	.11174	.490	-.2977	.1431
		สูงกว่า 30,000 บาท	.06650	.11357	.559	-.1575	.2905
	20,001-25,000บาท	ต่ำกว่า15,000บาท	.14668	.11354	.198	-.0772	.3706
		15,001-20,000บาท	.08778	.10119	.387	-.1118	.2873
		25,001-30,000บาท	.01048	.10845	.923	-.2034	.2244
		สูงกว่า 30,000 บาท	.15427	.11034	.164	-.0633	.3719
	25,001-30,000บาท	ต่ำกว่า15,000บาท	.13620	.12304	.270	-.1065	.3789
		15,001-20,000บาท	.07729	.11174	.490	-.1431	.2977
		20,001-25,000บาท	-.01048	.10845	.923	-.2244	.2034
		สูงกว่า 30,000 บาท	.14379	.12009	.233	-.0930	.3806
	สูงกว่า 30,000 บาท	ต่ำกว่า15,000บาท	-.00759	.12470	.952	-.2535	.2383
		15,001-20,000บาท	-.06650	.11357	.559	-.2905	.1575
		20,001-25,000บาท	-.15427	.11034	.164	-.3719	.0633
		25,001-30,000บาท	-.14379	.12009	.233	-.3806	.0930
โอกาสก้าวหน้ารวม	ต่ำกว่า15,000บาท	15,001-20,000บาท	-.18724	.12873	.147	-.4411	.0666
		20,001-25,000บาท	.09373	.12526	.455	-.1533	.3408
		25,001-30,000บาท	.03136	.13574	.818	-.2363	.2991
		สูงกว่า 30,000 บาท	.01992	.13757	.885	-.2514	.2912
	15,001-20,000บาท	ต่ำกว่า15,000บาท	.18724	.12873	.147	-.0666	.4411
		20,001-25,000บาท	.28097*	.11163	.013	.0608	.5011
		25,001-30,000บาท	.21860	.12327	.078	-.0245	.4617
		สูงกว่า 30,000 บาท	.20716	.12529	.100	-.0399	.4543

	20,001-25,000บาท	ต่ำกว่า15,000บาท								
		15,001-20,000บาท								
		25,001-30,000บาท								
		สูงกว่า 30,000 บาท								
	25,001-30,000บาท	ต่ำกว่า15,000บาท								
		15,001-20,000บาท								
		20,001-25,000บาท								
		สูงกว่า 30,000 บาท								
	สูงกว่า 30,000 บาท	ต่ำกว่า15,000บาท								
		15,001-20,000บาท								
		20,001-25,000บาท								
		25,001-30,000บาท								
		สูงกว่า 30,000 บาท								
การยอมรับรวม	ต่ำกว่า15,000บาท	15,001-20,000บาท								
		20,001-25,000บาท								
		25,001-30,000บาท								
		สูงกว่า 30,000 บาท								
	15,001-20,000บาท	ต่ำกว่า15,000บาท								
		20,001-25,000บาท								
		25,001-30,000บาท								
		สูงกว่า 30,000 บาท								
	20,001-25,000บาท	ต่ำกว่า15,000บาท								
		15,001-20,000บาท								
		25,001-30,000บาท								
		สูงกว่า 30,000 บาท								
	25,001-30,000บาท	ต่ำกว่า15,000บาท								
		15,001-20,000บาท								
		20,001-25,000บาท								
		25,001-30,000บาท								
		สูงกว่า 30,000 บาท								
	คุณภาพชีวิตรวม	ต่ำกว่า15,000บาท	15,001-20,000บาท							
			20,001-25,000บาท							
			25,001-30,000บาท							
		สูงกว่า 30,000 บาท								
15,001-20,000บาท		ต่ำกว่า15,000บาท								

	20,001-25,000บาท		-.04430	.10156	.663	-.2446	.1560
	25,001-30,000บาท		-.03382	.11215	.763	-.2550	.1874
	สูงกว่า 30,000 บาท		-.00767	.11399	.946	-.2325	.2171
20,001-25,000บาท	ต่ำกว่า15,000บาท		.11442	.11396	.317	-.1103	.3392
	15,001-20,000บาท		.04430	.10156	.663	-.1560	.2446
	25,001-30,000บาท		.01048	.10885	.923	-.2042	.2252
	สูงกว่า 30,000 บาท		.03663	.11074	.741	-.1818	.2550
25,001-30,000บาท	ต่ำกว่า15,000บาท		.10394	.12349	.401	-.1396	.3475
	15,001-20,000บาท		.03382	.11215	.763	-.1874	.2550
	20,001-25,000บาท		-.01048	.10885	.923	-.2252	.2042
	สูงกว่า 30,000 บาท		.02614	.12053	.829	-.2116	.2639
สูงกว่า 30,000 บาท	ต่ำกว่า15,000บาท		.07780	.12516	.535	-.1690	.3246
	15,001-20,000บาท		.00767	.11399	.946	-.2171	.2325
	20,001-25,000บาท		-.03663	.11074	.741	-.2550	.1818
	25,001-30,000บาท		-.02614	.12053	.829	-.2639	.2116

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

One-way Anova อายุการทำงาน

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
สิ่งตอบแทนรวม	ต่ำกว่า1ปี	45	4.3111	.46818	.06979	4.1705	4.4518	4.00	5.00
	1-3ปี	59	4.3898	.49190	.06404	4.2616	4.5180	4.00	5.00
	4-6ปี	40	4.6000	.49614	.07845	4.4413	4.7587	4.00	5.00
	7-9ปี	28	4.2500	.44096	.08333	4.0790	4.4210	4.00	5.00
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	28	4.8571	.35635	.06734	4.7190	4.9953	4.00	5.00
	Total	200	4.4600	.49965	.03533	4.3903	4.5297	4.00	5.00
การทำงานตลอดชีวิตรวม	ต่ำกว่า1ปี	45	4.4889	.50553	.07536	4.3370	4.6408	4.00	5.00
	1-3ปี	59	4.4068	.49545	.06450	4.2777	4.5359	4.00	5.00
	4-6ปี	40	4.6250	.49029	.07752	4.4682	4.7818	4.00	5.00
	7-9ปี	28	4.4643	.50787	.09598	4.2674	4.6612	4.00	5.00
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	28	4.5357	.50787	.09598	4.3388	4.7326	4.00	5.00
	Total	200	4.4950	.50123	.03544	4.4251	4.5649	4.00	5.00

โอกาสก้าวหน้า รวม	ต่ำกว่าปี	45	4.2222	.42044	.06268	4.0959	4.3485	4.00	5.00
	1-3ปี	59	4.3051	.59464	.07742	4.1501	4.4600	3.00	5.00
	4-6ปี	40	4.1750	.54948	.08688	3.9993	4.3507	3.00	5.00
	7-9ปี	28	4.1786	.66964	.12655	3.9189	4.4382	3.00	5.00
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	28	4.2500	.58531	.11061	4.0230	4.4770	3.00	5.00
	Total	200	4.2350	.55797	.03945	4.1572	4.3128	3.00	5.00
การยอมรับรวม	ต่ำกว่าปี	45	4.3778	.57560	.08581	4.2048	4.5507	3.00	5.00
	1-3ปี	59	4.2203	.74435	.09691	4.0264	4.4143	2.00	5.00
	4-6ปี	40	4.0250	.97369	.15395	3.7136	4.3364	2.00	5.00
	7-9ปี	28	3.7143	.89679	.16948	3.3665	4.0620	2.00	5.00
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	28	4.3929	.49735	.09399	4.2000	4.5857	4.00	5.00
	Total	200	4.1700	.78369	.05542	4.0607	4.2793	2.00	5.00
คุณภาพชีวิตรวม	ต่ำกว่าปี	45	4.4889	.50553	.07536	4.3370	4.6408	4.00	5.00
	1-3ปี	59	4.4746	.50364	.06557	4.3433	4.6058	4.00	5.00
	4-6ปี	40	4.6250	.49029	.07752	4.4682	4.7818	4.00	5.00
	7-9ปี	28	4.4286	.50395	.09524	4.2332	4.6240	4.00	5.00
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	28	4.6786	.47559	.08988	4.4942	4.8630	4.00	5.00
	Total	200	4.5300	.50035	.03538	4.4602	4.5998	4.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สิ่งตอบแทนรวม	Between Groups	7.723	4	1.931	8.974	.000
	Within Groups	41.957	195	.215		
	Total	49.680	199			
การทำงานตลอดชีวิตรวม	Between Groups	1.210	4	.302	1.209	.308
	Within Groups	48.785	195	.250		
	Total	49.995	199			
โอกาสก้าวหน้ารวม	Between Groups	.537	4	.134	.426	.790
	Within Groups	61.418	195	.315		
	Total	61.955	199			
การยอมรับรวม	Between Groups	10.139	4	2.535	4.410	.002
	Within Groups	112.081	195	.575		
	Total	122.220	199			
คุณภาพชีวิตรวม	Between Groups	1.524	4	.381	1.539	.192
	Within Groups	48.296	195	.248		
	Total	49.820	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อาชุกกร ทำงาน	(J) อาชุกกรทำงาน	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สิ่งตอบแทนรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	-.07872	.09181	.392	-.2598	.1023
		4-6 ปี	-.28889*	.10080	.005	-.4877	-.0901
		7-9 ปี	.06111	.11165	.585	-.1591	.2813
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.54603*	.11165	.000	-.7662	-.3258
	1-3 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.07872	.09181	.392	-.1023	.2598
		4-6 ปี	-.21017*	.09500	.028	-.3975	-.0228
		7-9 ปี	.13983	.10645	.191	-.0701	.3498
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.46731*	.10645	.000	-.6773	-.2574
	4-6 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.28889*	.10080	.005	.0901	.4877
		1-3 ปี	.21017*	.09500	.028	.0228	.3975
		7-9 ปี	.35000*	.11430	.003	.1246	.5754
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.25714*	.11430	.026	-.4826	-.0317
	7-9 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.06111	.11165	.585	-.2813	.1591
		1-3 ปี	-.13983	.10645	.191	-.3498	.0701
		4-6 ปี	-.35000*	.11430	.003	-.5754	-.1246
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.60714*	.12397	.000	-.8516	-.3626
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	.54603*	.11165	.000	.3258	.7662
		1-3 ปี	.46731*	.10645	.000	.2574	.6773
		4-6 ปี	.25714*	.11430	.026	.0317	.4826
		7-9 ปี	.60714*	.12397	.000	.3626	.8516
การทำงานปลอดภัย รวม	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	.08211	.09899	.408	-.1131	.2773
		4-6 ปี	-.13611	.10869	.212	-.3505	.0783
		7-9 ปี	.02460	.12039	.838	-.2128	.2620
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.04683	.12039	.698	-.2843	.1906
	1-3 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.08211	.09899	.408	-.2773	.1131
		4-6 ปี	-.21822*	.10244	.034	-.4203	-.0162
		7-9 ปี	-.05751	.11478	.617	-.2839	.1689
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.12893	.11478	.263	-.3553	.0974
	4-6 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.13611	.10869	.212	-.0783	.3505

	1-3ปี	.21822*	.10244	.034	.0162	.4203		
	7-9ปี	.16071	.12325	.194	-.0824	.4038		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	.08929	.12325	.470	-.1538	.3324		
7-9ปี	ต่ำกว่าปี	-.02460	.12039	.838	-.2620	.2128		
	1-3ปี	.05751	.11478	.617	-.1689	.2839		
	4-6ปี	-.16071	.12325	.194	-.4038	.0824		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.07143	.13368	.594	-.3351	.1922		
มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่าปี	.04683	.12039	.698	-.1906	.2843		
ขึ้นไป	1-3ปี	.12893	.11478	.263	-.0974	.3553		
	4-6ปี	-.08929	.12325	.470	-.3324	.1538		
	7-9ปี	.07143	.13368	.594	-.1922	.3351		
โอกาสก้าวหน้ารวม	ต่ำกว่าปี	1-3ปี	-.08286	.11108	.457	-.3019	.1362	
		4-6ปี	.04722	.12196	.699	-.1933	.2877	
		7-9ปี	.04365	.13509	.747	-.2228	.3101	
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.02778	.13509	.837	-.2942	.2386	
	1-3ปี	ต่ำกว่าปี	.08286	.11108	.457	-.1362	.3019	
		4-6ปี	.13008	.11495	.259	-.0966	.3568	
		7-9ปี	.12651	.12879	.327	-.1275	.3805	
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	.05508	.12879	.669	-.1989	.3091	
	4-6ปี	ต่ำกว่าปี	-.04722	.12196	.699	-.2877	.1933	
		1-3ปี	-.13008	.11495	.259	-.3568	.0966	
		7-9ปี	-.00357	.13829	.979	-.2763	.2692	
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.07500	.13829	.588	-.3477	.1977	
	7-9ปี	ต่ำกว่าปี	-.04365	.13509	.747	-.3101	.2228	
		1-3ปี	-.12651	.12879	.327	-.3805	.1275	
		4-6ปี	.00357	.13829	.979	-.2692	.2763	
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.07143	.14999	.634	-.3672	.2244	
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่าปี	.02778	.13509	.837	-.2386	.2942	
		ขึ้นไป	1-3ปี	-.05508	.12879	.669	-.3091	.1989
		4-6ปี	.07500	.13829	.588	-.1977	.3477	
		7-9ปี	.07143	.14999	.634	-.2244	.3672	
	การยอมรับรวม	ต่ำกว่าปี	1-3ปี	.15744	.15005	.295	-.1385	.4534
			4-6ปี	.35278*	.16475	.033	.0279	.6777
			7-9ปี	.66349*	.18248	.000	.3036	1.0234
			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.01508	.18248	.934	-.3750	.3448
1-3ปี		ต่ำกว่าปี	-.15744	.15005	.295	-.4534	.1385	
		4-6ปี	.19534	.15528	.210	-.1109	.5016	

	7-9ปี		.50605*	.17398	.004	.1629	.8492
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		-.17252	.17398	.323	-.5156	.1706
4-6ปี	ต่ำกว่าปี		-.35278*	.16475	.033	-.6777	-.0279
	1-3ปี		-.19534	.15528	.210	-.5016	.1109
	7-9ปี		.31071	.18681	.098	-.0577	.6791
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		-.36786	.18681	.050	-.7363	.0006
7-9ปี	ต่ำกว่าปี		-.66349*	.18248	.000	-1.0234	-.3036
	1-3ปี		-.50605*	.17398	.004	-.8492	-.1629
	4-6ปี		-.31071	.18681	.098	-.6791	.0577
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		-.67857*	.20262	.001	-1.0782	-.2790
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	ต่ำกว่าปี		.01508	.18248	.934	-.3448	.3750
	1-3ปี		.17252	.17398	.323	-.1706	.5156
	4-6ปี		.36786	.18681	.050	-.0006	.7363
	7-9ปี		.67857*	.20262	.001	.2790	1.0782
คุณภาพชีวิตรวม	ต่ำกว่าปี	1-3ปี	.01431	.09850	.885	-.1799	.2086
		4-6ปี	-.13611	.10815	.210	-.3494	.0772
		7-9ปี	.06032	.11979	.615	-.1759	.2966
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.18968	.11979	.115	-.4259	.0466
	1-3ปี	ต่ำกว่าปี	-.01431	.09850	.885	-.2086	.1799
		4-6ปี	-.15042	.10193	.142	-.3514	.0506
		7-9ปี	-.04600	.11421	.688	-.1792	.2712
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.20400	.11421	.076	-.4292	.0212
	4-6ปี	ต่ำกว่าปี	.13611	.10815	.210	-.0772	.3494
		1-3ปี	.15042	.10193	.142	-.0506	.3514
		7-9ปี	.19643	.12263	.111	-.0454	.4383
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.05357	.12263	.663	-.2954	.1883
	7-9ปี	ต่ำกว่าปี	-.06032	.11979	.615	-.2966	.1759
		1-3ปี	-.04600	.11421	.688	-.2712	.1792
		4-6ปี	-.19643	.12263	.111	-.4383	.0454
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.25000	.13301	.062	-.5123	.0123
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	ต่ำกว่าปี	.18968	.11979	.115	-.0466	.4259
		1-3ปี	.20400	.11421	.076	-.0212	.4292
		4-6ปี	.05357	.12263	.663	-.1883	.2954
		7-9ปี	.25000	.13301	.062	-.0123	.5123

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

สมมติฐานที่ 2

ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	สังคมรวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: สิ่งตอบแทนรวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.239 ^a	.057	.052	.48636

a. Predictors: (Constant), สังคมรวม

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.845	1	2.845	12.026	.001 ^b
	Residual	46.835	198	.237		
	Total	49.680	199			

a. Dependent Variable: สิ่งตอบแทนรวม

b. Predictors: (Constant), สังคมรวม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.489	.282		12.375	.000
	สังคมรวม	.224	.064	.239	3.468	.001

a. Dependent Variable: สิ่งตอบแทนรวม

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	สังคมรวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	กายภาพรวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: ทำงานปลอดภัยรวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.094	.089	.47832
2	.339 ^b	.115	.106	.47390

a. Predictors: (Constant), สังคมรวม

b. Predictors: (Constant), สังคมรวม, กายภาพรวม

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.694	1	4.694	20.516	.000 ^b
	Residual	45.301	198	.229		
	Total	49.995	199			
2	Regression	5.752	2	2.876	12.805	.000 ^c
	Residual	44.243	197	.225		
	Total	49.995	199			

a. Dependent Variable: การทำงานปลอดภัยรวม

b. Predictors: (Constant), สังคมรวม

c. Predictors: (Constant), สังคมรวม, กายภาพรวม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.248	.277		11.713	.000
	สังคมรวม	.287	.063	.306	4.530	.000
2	(Constant)	2.718	.368		7.392	.000
	สังคมรวม	.276	.063	.294	4.377	.000
	กายภาพรวม	.133	.061	.146	2.170	.031

a. Dependent Variable: การทำงานปลอดภัยรวม

ด้าน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	สังคมรวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: ก้าวหน้ารวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.186 ^a	.034	.030	.54966

a. Predictors: (Constant), สังคมรวม

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.135	1	2.135	7.067	.008 ^b
	Residual	59.820	198	.302		
	Total	61.955	199			

a. Dependent Variable: ก้าวหน้ารวม

b. Predictors: (Constant), สังคมรวม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.394	.319		10.651	.000
	สังคมรวม	.194	.073	.186	2.658	.008

a. Dependent Variable: ก้าวหน้ารวม

ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	สังคมรวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: การยอมรับรวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.341 ^a	.116	.112	.73855

a. Predictors: (Constant), สังคมรวม

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.220	1	14.220	26.070	.000 ^b
	Residual	108.000	198	.545		
	Total	122.220	199			

a. Dependent Variable: การยอมรับรวม

b. Predictors: (Constant), สังคมรวม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.000	.428		4.671	.000
	สังคมรวม	.500	.098	.341	5.106	.000

a. Dependent Variable: การยอมรับรวม

Regression ภาพรวม

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	สังคมรวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	กายภาพรวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตรวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.262 ^a	.069	.064	.48406
2	.297 ^b	.088	.079	.48025

a. Predictors: (Constant), สังคมรวม

b. Predictors: (Constant), สังคมรวม, กายภาพรวม

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.426	1	3.426	14.622	.000 ^b
	Residual	46.394	198	.234		
	Total	49.820	199			
2	Regression	4.384	2	2.192	9.503	.000 ^c
	Residual	45.436	197	.231		
	Total	49.820	199			

a. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตรวม

b. Predictors: (Constant), สังคมรวม

c. Predictors: (Constant), สังคมรวม, กายภาพรวม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.465	.281		12.346	.000
	สังคมรวม	.245	.064	.262	3.824	.000
2	(Constant)	2.960	.373		7.945	.000
	สังคมรวม	.235	.064	.251	3.673	.000
	กายภาพรวม	.126	.062	.139	2.037	.043

a. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตรวม

Regression 2

ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	สติปัญญาธรรม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	การทำงาน		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: สิ่งตอบแทนรวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.310 ^a	.096	.092	.47620
2	.394 ^b	.155	.146	.46162

a. Predictors: (Constant), สติปัญญาธรรม

b. Predictors: (Constant), สติปัญญาธรรม, การทำงาน

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.781	1	4.781	21.082	.000 ^b
	Residual	44.899	198	.227		
	Total	49.680	199			
2	Regression	7.700	2	3.850	18.067	.000 ^c
	Residual	41.980	197	.213		
	Total	49.680	199			

a. Dependent Variable: สิ่งตอบแทนรวม

b. Predictors: (Constant), สติปัญญาธรรม

c. Predictors: (Constant), สติปัญญาธรรม, การทำงาน

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.070	.305		10.079	.000
	สติปัญญารวม	.309	.067	.310	4.592	.000
2	(Constant)	3.604	.329		10.966	.000
	สติปัญญารวม	.331	.066	.333	5.056	.000
	การทำงาน	.159	.043	.243	3.701	.000

a. Dependent Variable: สิ่งตอบแทนรวม

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	สติปัญญารวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	เวลารวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	การเงิน		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: ทำงานปลอดภัยรวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.300 ^a	.090	.085	.47936
2	.344 ^b	.119	.110	.47296

a. Predictors: (Constant), สติปัญญารวม

b. Predictors: (Constant), สติปัญญารวม, เวลารวม

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.497	1	4.497	19.572	.000 ^b
	Residual	45.498	198	.230		
	Total	49.995	199			
2	Regression	5.928	2	2.964	13.250	.000 ^c
	Residual	44.067	197	.224		
	Total	49.995	199			

a. Dependent Variable: การทำงานปลอดภัยรวม

b. Predictors: (Constant), สติปัญญารวม

c. Predictors: (Constant), สติปัญญารวม, เวลารวม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.147	.307		10.263	.000
	สติปัญญารวม	.300	.068	.300	4.424	.000
2	(Constant)	2.682	.354		7.579	.000
	สติปัญญารวม	.198	.078	.198	2.531	.012
	เวลารวม	.215	.085	.198	2.529	.012

a. Dependent Variable: การทำงานปลอดภัยรวม

ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	สติปัญญารวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	ครอบครัวรวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: โอกาสก้าวหน้ารวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.322	.45953
2	.623 ^b	.388	.382	.43867

a. Predictors: (Constant), สติปัญญารวม

b. Predictors: (Constant), สติปัญญารวม, ครอบครัวรวม

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.144	1	20.144	95.395	.000 ^b
	Residual	41.811	198	.211		
	Total	61.955	199			
2	Regression	24.046	2	12.023	62.480	.000 ^c
	Residual	37.909	197	.192		
	Total	61.955	199			

a. Dependent Variable: โอกาสก้าวหน้ารวม

b. Predictors: (Constant), สติปัญญารวม

c. Predictors: (Constant), สติปัญญารวม, ครอบครัวรวม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.382	.294		4.701	.000
	สติปัญญารวม	.635	.065	.570	9.767	.000
2	(Constant)	2.460	.369		6.669	.000
	สติปัญญารวม	.680	.063	.611	10.822	.000
	ครอบครัวรวม	.283	.063	.254	4.503	.000

a. Dependent Variable: โอกาสก้าวหน้ารวม

ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	เวลารวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	ครอบครัวรวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	สติปัญญารวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: การยอมรับรวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.273	.270	.66976
2	.570 ^b	.325	.318	.64732
3	.602 ^c	.363	.353	.63028

a. Predictors: (Constant), เวลารวม

b. Predictors: (Constant), เวลารวม, ครอบครัวรวม

c. Predictors: (Constant), เวลารวม, ครอบครัวรวม, สติปัญญารวม

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.401	1	33.401	74.458	.000 ^b
	Residual	88.819	198	.449		
	Total	122.220	199			
2	Regression	39.674	2	19.837	47.341	.000 ^c
	Residual	82.546	197	.419		
	Total	122.220	199			
3	Regression	44.359	3	14.786	37.222	.000 ^d
	Residual	77.861	196	.397		
	Total	122.220	199			

a. Dependent Variable: การยอมรับรวม

b. Predictors: (Constant), เวลารวม

c. Predictors: (Constant), เวลารวม, ครอบครักรวม

d. Predictors: (Constant), เวลารวม, ครอบครักรวม, สถิติปัญหากรวม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.349	.445		.783	.434
	เวลากรวม	.888	.103	.523	8.629	.000
2	(Constant)	1.118	.574		1.949	.053
	เวลากรวม	.854	.100	.503	8.560	.000
	ครอบครักรวม	.356	.092	.227	3.869	.000
3	(Constant)	1.694	.583		2.905	.004
	เวลากรวม	.655	.113	.386	5.796	.000
	ครอบครักรวม	.314	.090	.231	3.470	.001
	สถิติปัญหากรวม	.361	.105	.200	3.434	.001

a. Dependent Variable: การยอมรับรวม

Regression ภาวะรวม

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	สถิติปัญหารวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	ครอบครัวรวม		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตรวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 ^a	.153	.149	.46161
2	.422 ^b	.178	.170	.45589

a. Predictors: (Constant), สถิติปัญหารวม

b. Predictors: (Constant), สถิติปัญหารวม, ครอบครัวรวม

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.629	1	7.629	35.803	.000 ^b
	Residual	42.191	198	.213		
	Total	49.820	199			
2	Regression	8.877	2	4.438	21.355	.000 ^c
	Residual	40.943	197	.208		
	Total	49.820	199			

a. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตรวม

b. Predictors: (Constant), สถิติปัญหารวม

c. Predictors: (Constant), สถิติปัญหารวม, ครอบครัวรวม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.774	.295		9.395	.000
	สถิติปัญหารวม	.391	.065	.391		
2	(Constant)	3.383	.383		8.827	.000
	สถิติปัญหารวม	.416	.065	.417		
	ครอบครัวรวม	.160	.065	.160		

a. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตรวม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นางสาวฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง
วัน เดือน ปีเกิด 20 กรกฎาคม 2536
ที่อยู่ บ้านเลขที่ 91 หมู่ที่ 4 ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง
จังหวัดแพร่ 54000
การศึกษา ปริญญาตรี คณะเทคโนโลยีการเกษตร
สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน Procurement Costing & Innovation
บริษัท เอสซี แอสเสท คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน)
พุทธศักราช 2558 - ปัจจุบัน
เบอร์โทรศัพท์ 088-2245985
อีเมล ckathongtung@gmail.com

