

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มี
อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

INFLUENCES OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK
ENVIRONMENT ON THE QUALITY OF WORK LIFE OF
EMPLOYEES IN ICE CREAM MANUFACTURING COMPANY

ศักตินนท์ จุ้ยชุม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน
ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม



ศักดินนท์ จุ้ยชุม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มี
อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม
Influences of Work-Life Balance and Work Environment on
the Quality of Work Life of Employees in Ice Cream
Manufacturing Company

ชื่อ - นามสกุล

นายศักดิ์นรินทร์ จุ้ยชุม

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ภู น่าน, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2565

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์เชาว์ โภจนแสง, Ed.D.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรมงคล นิมจิตต์, ปร.ด.)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ภู น่าน, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ภู น่าน, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม
ชื่อ - นามสกุล	นายศักดินนท์ จุ้ยชุม
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม จำนวน 227 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าที่แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน

Independent Study Title	Influence of Work Life Balance and Work Environment on Ice Cream Employees' Quality of Work
Name - Surname	Mr. Sakdinon Chuichum
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Associate Professor Khahan Na-Nan, Ph.D.
Academic Year	2022

ABSTRACT

The objectives of this independent study were 1) to investigate the levels of work life balance, work environment and quality of work of ice cream employee, 2) to examine the influence of different personal factors on ice cream employee, and 3) to study the influences of work life balance and work environment on ice cream employees' quality of work

The samples used in this study comprised 227 employees working at ice cream company. The data were analyzed by using descriptive statistics, which comprised frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics, which included independent sample t-test, one – way ANOVA and multiple linear regression.

The findings revealed that the overall dimensions of work life balance, work environment and quality of work were rated at a high level. Variations in ice cream employees' gender, age and salary gave no statistically significant differences in ice cream employees' quality of work whereas variations in education and experience gave statistically significant differences in ice cream employees' quality of work at a level of 0.05. The study also found that work life balance that wisdom matters affected in ice cream employees' quality of work at a statistically significant level of 0.05. Additionally, work environment including physical and society had a statistically significant effect on ice cream employees' quality of work at a level of 0.05 .

Keywords: Work life balance, Work environment, Quality of work

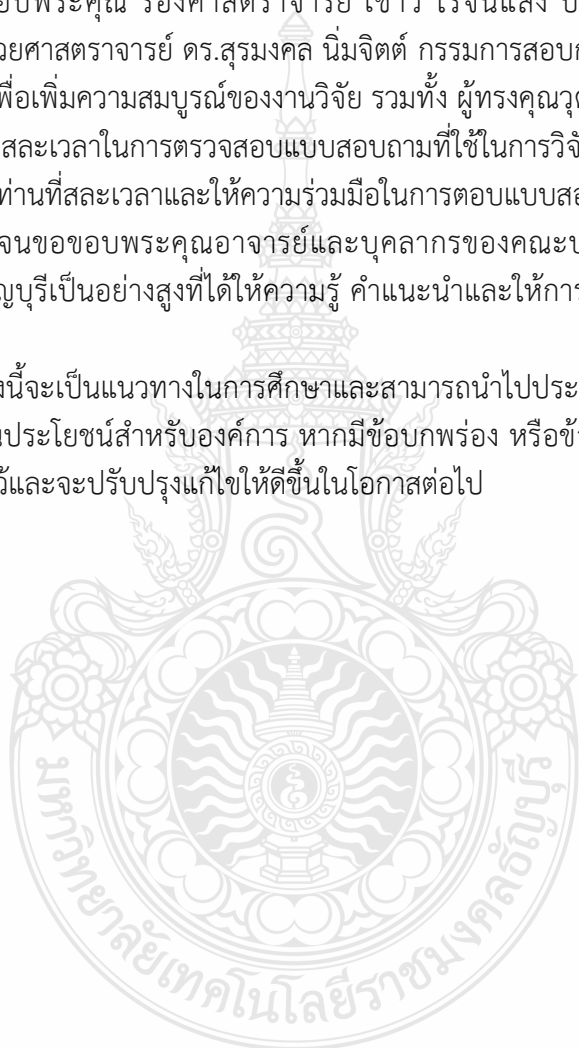
กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขความถูกต้อง จนกระทั่งการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ เซาว์ โรจนแสง ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์ กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้ความรู้และคำแนะนำเพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ของงานวิจัย รวมทั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือการวิจัย และสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบพระคุณอาจารย์และบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำและให้การสนับสนุนการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

การวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประโยชน์สำหรับองค์กร หากมีข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ขอน้อมรับไว้และจะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

ศักดินนท์ จุ้ยชุม



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	12
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	12
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	13
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	17
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	22
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน.....	28
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ยูนิลีเวอร์ไทยโฮลดิ้ง จำกัด.....	34
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	74
5.2 การอภิปรายผล.....	76
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	79
5.4 ข้อจำกัดงานวิจัยและการวิจัยในอนาคต.....	80
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก	86
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	87
ประวัติผู้เขียน.....	94



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	21
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	27
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	33
ตารางที่ 3.1 แสดงการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC.....	47
ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (รายด้าน).....	49
ตารางที่ 4.1 ค่าสถิติเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	53
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	55
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน.....	55
ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	56
ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	57
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	59
ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้ สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสภาพ การทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านโอกาส ก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการได้รับ การยอมรับในสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้.....	63
ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน.....	64
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้ สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม จำแนกตามอายุการทำงาน.....	66
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน (ตัวแปรตาม).....	68
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัทไอศกรีม.....	69
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างสภาพแวดล้อม การทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน(ตัวแปรตาม).....	71
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	71
ตารางที่ 4.20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (MRA) โดยรวม.....	73

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....16



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเติบโตและขยายธุรกิจเพื่อการแข่งขันที่มากขึ้น ส่งผลให้พนักงานวัยทำงานทุกอาชีพล้วนต้องทำงานหนักมากขึ้น หลายคนจึงเกิดภาวะความเครียดและเหนื่อยล้าจากการทำงาน จึงทำให้มีผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานและส่งผลกระทบต่อองค์กรอีกด้วย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ขั้นตอนการทำงานของพนักงานในทุกขั้นตอน หากพนักงานไม่มีความสุขในงานที่ทำอาจส่งผลทำให้ผลงานไม่มีประสิทธิภาพหรือพนักงานอาจจะลาออกจากงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจว่าพนักงานมีความต้องการอย่างไร ต้องใส่ใจเรื่องสิ่งแวดล้อมของการทำงานปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อลดปัญหาได้แก่ การขาดงาน การออกจากงานที่ทำและเป็นการสนับสนุนให้พนักงานได้ทำงานแบบมีคุณภาพอย่างเต็มที่

การสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีส่วนสำคัญที่ทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานมีคุณภาพ ทำให้มีส่วนช่วยให้เกิดความสำเร็จ ความก้าวหน้าและความมั่นคงทั้งในชีวิตส่วนตัว องค์กรและประเทศชาติ ถ้าคนในสังคมเข้าใจและเห็นความสำคัญก็จะสามารถสร้างความสมดุลรอบด้านได้ จะทำให้พวกเขาเหล่านี้กลายเป็นคนที่มีคุณภาพ เพราะได้รับคุณภาพชีวิตที่ดี และจะทำให้ในสังคมที่มีคนคุณภาพอยู่จำนวนมากก็จะกลายเป็นสังคมคุณภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สามารถประเมินได้ว่าทรัพยากรในการใช้ชีวิต ครอบครัว และการทำงานมีความเพียงพอต่อความต้องการหรืออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัวและการทำงานหรือไม่ ความสมดุลระหว่างชีวิต ครอบครัว และงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อทรัพยากรในการใช้ชีวิตและครอบครัวมีเพียงพอต่ออุปสงค์ในการทำงานพร้อม ๆ กับทรัพยากรในการทำงานก็มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัว สมดุลชีวิตการทำงาน ดังนั้น จึงเป็นความสามารถที่ทำให้อุปสงค์สมดุลกับทรัพยากรได้ (Voydanoff, 2005) จากการศึกษาบริษัทผลิตไอศกรีมที่ได้ทำการวิจัยพบว่า บริษัทนั้นจะทำงานตลอดเวลา 24 ชั่วโมง และจะแบ่งการทำงานของพนักงานออกเป็น 3 กะ ในการทำงานแต่ละครั้งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมของเครื่องจักรที่จะใช้ทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ โดยจะมีขั้นตอนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำความสะอาดเครื่องจักรก่อน และหลังในการทำงาน การตรวจสอบการทำงานของเครื่องว่าทำงานเป็นปกติหรือไม่ และในแต่ละขั้นตอนต่าง ๆ จะต้องใช้ความระมัดระวังรอบคอบในการปฏิบัติงาน หากเกิดความผิดพลาดขึ้น จะส่งผลให้การผลิตเกิดความล่าช้า และส่งผลเสียแก่บริษัทได้

สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความพึงพอใจ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นตามไปด้วย ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานมากขึ้น แต่ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ อาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บั่นทอนทางกายรวมทั้งทางจิตใจ (สวรรัตน์ สวรรณไพบูลย์, 2548, น.1) นอกจากนี้การดูแล

เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นส่วนประกอบที่สำคัญสำหรับการทำงานที่จะช่วยสร้างความรู้สึที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์กร และยังช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่มาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

สมมติฐานที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

สมมติฐานที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

สมมติฐานที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

สมมติฐานที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

สมมติฐานที่ 2.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

สมมติฐานที่ 3.1 สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

สมมติฐานที่ 3.2 สภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 พื้นที่ศึกษาวิจัย บริษัทผลิตไอศกรีมในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.4.2 ประชากรที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมของบริษัท ยูนิลีเวอร์ไทยโฮลดิ้ง จำกัด ทั้งหมด 521 คน (ข้อมูลจาก ฝ่ายบุคคล บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทยโฮลดิ้ง จำกัด)

1.4.3 ขอบเขตเนื้อหา ข้อมูลประกอบด้วย

1.4.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) อายุ
- 2) ระดับการศึกษา
- 3) รายได้
- 4) อายุการทำงาน

1.4.3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่

- 1) ด้านการทำงาน
- 2) ด้านครอบครัว
- 3) ด้านเวลา
- 4) ด้านการเงิน
- 5) ด้านสติปัญญา

1.4.3.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่

- 1) ทางกายภาพ
- 2) ทางสังคม

1.4.3.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

- 1) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม
- 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
- 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ
- 4) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม

1.4.4 ระยะเวลาในการศึกษา เดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2565

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

พนักงานบริษัท หมายถึง พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในบริษัทที่ทำการศึกษา

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การปรับรูปแบบการบริหารจัดการเวลา ของการทำงานและการดำเนินชีวิตกับตนเอง ครอบครัว และสังคม รวมทั้งการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกัน หากบุคคลสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้ จะสามารถส่งผลและช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ และความมั่นคงก้าวหน้าต่อองค์กรและสังคมในที่สุด ประกอบด้วย

1. **ด้านการทำงาน** หมายถึง บทบาทหน้าที่หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดรายได้ เป็นสิ่งที่ช่วยผลักดัน ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มการสร้างสรรคผลงานในการทำงาน จึงทำให้มีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตการทำงาน

2. **ด้านครอบครัว** หมายถึง บุคคลที่ช่วยส่งเสริมต่อการใช้ชีวิตส่งเสริมการทำงาน และด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อการสร้างความสุขกับชีวิต และมีผลต่อความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน

3. **ด้านเวลา** หมายถึง ช่วงการใช้ชีวิตส่วนตัวกับการทำงานเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจทุก ๆ อย่างในชีวิตซึ่งต้องทำให้สอดคล้องกับความสมดุลในด้านอื่น ๆ

4. **ด้านการเงิน** หมายถึง เครื่องมือจะที่สามารถช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ในปัจจุบัน และสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้ในอนาคตซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันในการทำงาน ครอบครัวและเวลา

5. **ด้านสติปัญญา** หมายถึง ความสามารถต่อการคิด การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการปรับตัวของการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลในการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตและไม่มีชีวิต สิ่งมองเห็นและ ไม่เห็น ระยะเวลาการทำงานแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพสังคม หรือวัฒนธรรม รวมถึง ความร้อน แสงสว่าง รังสี เสียง ฝุ่นละอองที่กระจุกกระจายอยู่ทั่วไปในที่ทำงาน ที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. **สภาพแวดล้อมทางกายภาพ** ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่โดยทั่วไป

2. **สภาพแวดล้อมทางสังคม** ซึ่งได้แก่ ผู้คนที่อยู่รอบ ๆ ตัวของพนักงานโดยทั่วไปและมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น หรือไม่มีก็ได้ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน รวมไปถึงความพึงพอใจของพนักงาน ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนหรือพนักงานนั้นเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขต่อการทำงานได้แก่ ซึ่งได้แก่

1. **ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม** หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. **ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเหมาะสม การที่ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสมนั้นจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. **ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ** หมายถึง ในที่ที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. **ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม** หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นจะต้องเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ และมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำความรู้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงรายละเอียดในภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ (Independent)

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. รายได้
5. อายุการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1. ด้านการทำงาน
2. ด้านครอบครัว
3. ด้านเวลา
4. ด้านการเงิน
5. ด้านสติปัญญา

ที่มา : ฉัตรภรณ์ กาทองพูน (2560)

สภาพแวดล้อมการทำงาน

1. ทางกายภาพ
2. ทางสังคม

ที่มา : ฉัตรภรณ์ กาทองพูน (2560)

ตัวแปรตาม (Dependent)

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา
ความสามารถ
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม

ที่มา : ฉัตรภรณ์ กาทองพูน (2560)

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 องค์การสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้กำหนดเป็นนโยบายและกระบวนการทำงานภายในองค์การ เพื่อสร้างแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตให้มากยิ่งขึ้น

1.7.2 องค์การสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ให้ดียิ่งขึ้น

1.7.3 หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่มุมอื่น ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและนำมาประกอบการวิเคราะห์ เพื่อหาข้อสรุปผลการดำเนินงานทำวิจัยต่อไป โดยมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ยูนิลีเวอร์ไทยโฮลดิ้ง จำกัด
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) เป็นแนวคิดที่เริ่มต้นมาจากการเห็นความสำคัญของการกำหนดค่าตอบแทนและความเท่าเทียมกันด้านโอกาสของผู้ใช้แรงงาน การเริ่มมีแรงงาน ในสภาวะปัจจัยสภาพสังคมและสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป มีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในครอบครัวและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อีกทั้งลักษณะการทำงานของคนในปัจจุบัน ต้องทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานเป็นที่น่าพอใจ ในขณะเดียวกันต้องแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงก่อให้เกิดความเครียดความเหนื่อยล้า และส่งผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตดูแล ทำให้ผลต่อคุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตในท้ายที่สุด ทำให้ในปัจจุบันองค์การจึงต้องต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม, 2562) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นความสามารถในการบริหารของแต่ละบุคคล ที่จะสามารถรักษาคุณภาพในการจัดสรรบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองที่จะดำรงอยู่ท่ามกลางบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กัน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความพึงพอใจในชีวิตและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน (สมชัย ปราบริทธิ์, 2561)

2.1.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Walton (1975) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นการให้โอกาสแก่ผู้ที่ทำงานได้มีชีวิตการทำงานรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลกันซึ่งจะเกี่ยวกับการแบ่งเวลาสัดส่วนของการใช้เวลาว่างของตนเองและการใช้เวลาว่างกับครอบครัว หรือการมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

Delamotte & Takezawa (1984) อธิบายว่า ความสมดุลชีวิตการทำงาน คือ การให้ความสำคัญในการทำงานที่ทำให้คุณภาพชีวิตและการใช้ชีวิตส่วนตัวสอดคล้องโดยที่การทำงานนั้นเป็น

สิ่งที่ทุกคนต้องทำ แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามรักษาสภาพความสมดุลของความสัมพันธ์กับคนภายในครอบครัว และภายในสังคมให้มีความสอดคล้องกันด้วย

Huse & Cumming (1980) ได้กล่าวว่า เป็นภาวะที่เกิดกับบุคคลที่มีเวลาในงานที่ทำนั้น สมดุลกับเวลาในการดำเนินชีวิต การใช้เวลาว่าง การใช้เวลากับคนภายในครอบครัวนั้นจะรวมไปถึงการมีเวลาที่ได้พักผ่อนจากการทำงานหรือหน้าที่ที่ได้รับ

Hymen & Summers (2004) ได้กล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความหมายประกอบด้วยคำสำคัญ 3 คำ ประกอบด้วย

1. งาน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่แตกต่างกัน จากสภาวะการจ้างงาน หรือบางบุคคลอาจเป็นนายจ้างเอง แต่พวกเขาต้องมีภาระ ความสำเร็จของตนเองอย่างชัดเจน อาจเกี่ยวข้องกับช่วงเวลาของการทำงานตามเวลาปกติ และทำนอกเวลางาน

2. ชีวิต หมายถึง ช่วงเวลาของการใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัว การมีเวลาทีอิสระจากการทำงานเพื่อใช้ในการพักผ่อนได้อย่างเป็นส่วนตัว

3. สมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาให้แก่งาน และชีวิตอย่างเหมาะสม ความสมดุลที่เกิดขึ้นขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะบุคคล และปัจจัยแวดล้อมของแต่ละบุคคลนั้น ๆ และอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลแต่ละสถานการณ์

สุขชัย วงษ์จันทร์. (2549, น. 7) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีความเหมาะสมและสมดุล ทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตในครอบครัว โดยจะต้องมีการวางแผนการใช้ชีวิตในการดำเนินงานใน ชีวิตประจำวัน ตลอดจนเวลาของบุคคลให้กับการทำงานและครอบครัวไปพร้อม ๆ กัน

ณัฐณิชา อรุณเลิศศรีศรี (2553, น. 5) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ความสมดุลชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรบริหารเวลาในการทำงานกับเวลาของ ครอบครัว รวมไปถึงความต้องการทำกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น งานอดิเรก การเล่นกีฬา การสังสรรค์กับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานที่จัดขึ้นอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ ร่วมกันต่อองค์กร ครอบครัว และตนเอง

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง โดยปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคล ก็คือ ความรู้สึกว่าคุณมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง

ประกาย อีระวัฒนากุล (2556) ได้อธิบายความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ จุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของคุณ และชีวิตส่วนตัว ว่าการทำงานที่น้อยเกินไปอาจทำให้คนเรามีรายได้ไม่เพียงพอที่จะอยู่ภายใต้มาตรฐานการครองชีพหนึ่ง ๆ ในขณะที่ทำงานมากเกินไป อาจเกิดผลในทางลบของคนที่ได้ ทั้งผลต่อด้านสุขภาพ หรือชีวิตส่วนตัว ดังนั้น การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้นจึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของความอยู่ดีมีสุขของคนเราเลยทีเดียว ทั้งต่อตนเองและยังส่งผลต่อเนื่องถึงสังคม

ธีระ กนกกาญจนรัตน์ (2556) ได้อธิบายความหมายของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ว่าเป็นการจัดสรรเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดในแต่ละวันให้ลงตัว การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นสิ่งที่ต้องฝึกฝนและอาศัยประสบการณ์ สิ่งที่ต้องทำเป็นอย่างแรกคือการเปลี่ยนทัศนคติในเรื่องการบริหารเวลาให้มีความสำคัญ โดยการจัดสรรเวลาในการทำงาน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดความสมดุลที่พอดี

สรราวลี แสงแสง (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นความสามารถในการบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงาน ให้มีความกลมกลืนต่อกัน โดยไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง เพื่อส่งผลให้เกิดความสมดุลในชีวิตและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว และองค์กรในการทำงาน

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้สรุปความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ความสามารถในการบริหารและการจัดการเวลาของแต่ละบุคคลกับการทำงานและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องส่วนตัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว หรือการสร้างสัมพันธ์ภาพกับคนในครอบครัว

สมชัย ปรารบรัตน์ (2561) ได้อธิบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่า เป็นความสามารถในการบริหารของแต่ละบุคคล อันจะสามารถรักษาคุณภาพในการจัดสรรบทบาท หน้าที่ ภาระความรับผิดชอบของตนท่ามกลางบทบาทการดำเนินชีวิตที่หลากหลาย ทั้งทางด้านการงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ให้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การปรับรูปแบบการบริหารจัดการเวลา ของการทำงานและการดำเนินชีวิตกับตนเอง ครอบครัว และสังคม รวมทั้งการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกัน หากบุคคลสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ จะสามารถส่งผลและช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ และความมั่นคงก้าวหน้าต่อองค์กรและสังคม ในที่สุด

2.1.2 องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Greenhas, Collins & Shaw (2003) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time balance) คือ การทุ่มเทกับเวลาเพื่อให้การทำงาน ออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความสมดุลในการมีส่วนร่วม (Involvement balance) คือ การพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีความสมดุลในทางจิตวิทยา ทั้งทางด้านการงานและครอบครัว ทั้งนี้เพื่อลดความขัดแย้งและทำให้เกิดการแสดงออกมากยิ่งขึ้น

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) คือ ความพึงพอใจต่อการทำงานและครอบครัวที่จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันแบบองค์รวม

สรราวลี แสงแสง (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยแบ่งองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานออกเป็น 5 ด้านที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านการทำงาน เป็นหน้าที่การงานหรืออาชีพที่เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองและองค์กร

2. ด้านครอบครัว เป็นส่วนในการเสริมสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นตัวช่วยในการสร้างแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความสุขขึ้นภายในจิตใจและการใช้ชีวิตในสังคม

3. ด้านเวลา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิต เวลาจึงเป็นส่วนช่วยในการกำหนดการทำงานหรือครอบครัว ซึ่งทุกคนล้วนจะต้องทำให้การใช้ชีวิตนี้มีความสุขกับเวลาที่ได้กำหนดไว้ และจะต้องมีความสุขกับด้านอื่น ๆ ด้วยเช่นเดียวกัน

4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและภายในอนาคต พร้อมทั้งมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการงาน ครอบครัวและเวลา

5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตและความคิดของเราไม่หยุดนิ่ง ทุกอย่างจึงเป็นพลวัต ล้วนมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แต่เราทุกคนจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาสติปัญญาและสร้างความสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเพิ่มเติมให้กับชีวิตในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้นในทุก ๆ ฝ่าย

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560, น. 26 - 27) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามแนวคิดของ Merrill & Merrill (2003) พบว่า องค์ประกอบของชีวิตของมนุษย์ที่สามารถเสริมสร้างตนเองให้มีความสุขได้นั้น มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงาน (Work matters) คือ หน้าที่ อาชีพและงานที่ทำ ซึ่งจะช่วยให้เกิดแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์

2. ด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว (Family matters) คือ การสร้างความสุขของบุคคลเพื่อไปสู่ความสำเร็จที่การมีส่วนช่วยในการผลักดันให้เกิดความสุขกับการมีส่วนร่วมในสังคม

3. ด้านเวลา (Time matters) เวลาคือสิ่งสำคัญที่มีสัมพันธ์กับการตัดสินใจทุกอย่างของชีวิตเพราะฉะนั้นความสุขที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องสมดุลกับด้านอื่น ๆ ในชีวิต

4. ด้านการเงิน (Money matters) เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถที่จะใช้ชีวิตในปัจจุบันได้รวมถึงในอนาคต ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ คนในครอบครัวและส่วนของเวลาในการใช้ชีวิต

5. ด้านสติปัญญา (Wisdom matters) คือ การสร้างสมดุลให้กับชีวิต เนื่องจากชีวิตเรานั้นไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ และสิ่งที่เราควรต้องทำ และเป็นการพัฒนาด้านสติปัญญา เพื่อเติมเต็มชีวิตในทุก ๆ ด้าน และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม (2562) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์การต้องให้ความสำคัญกับตัวพนักงานและการดำรงชีวิตอื่น ๆ นอกเหนือจากชั่วโมงการทำงาน รวมถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อพนักงานและสังคม ได้แบ่งองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ (Social responsibility of organizations) หมายถึง การที่องค์กรแสดงความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำขององค์การเอง โดยเฉพาะเรื่องที่มีผลกระทบต่อสังคม เช่น การจัดทำกฎระเบียบ ในเรื่องการจัดการมลภาวะต่าง ๆ ที่เกิดจากองค์การ

2. ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัวและการพักผ่อน (Work family and leisure) หมายถึง การที่องค์กรมีการบริหารจัดการเวลาพักผ่อนของพนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถใช้เวลาร่วมกับครอบครัวและทำกิจกรรมต่าง ๆ กับครอบครัวมากขึ้น

3. ชีวิตการทำงาน สถานภาพทางสังคมและชนชั้นทางสังคม (Work social status and class) หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับสิทธิทางสังคมอย่างเท่าเทียมกัน หรือลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมระหว่างพนักงานในระดับต่าง ๆ

4. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement in a career) หมายถึง การมีมาตรฐานกฎเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานหรือการปรับเพิ่มเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม รวมถึงการให้โอกาสแก่พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนงานได้ตามความเหมาะสมกับความต้องการได้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แนวคิดของ Greenhas , Collins & Shaw (2003)	งานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560)	แนวคิดงานวิจัยของ ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม (2562)
1. ความสมดุลด้านเวลา	1. ด้านการทำงาน	1. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร
2. ความสมดุลในการมีส่วนร่วม	2. ด้านครอบครัว	2. ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว และการพักผ่อน
3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ	3. ด้านเวลา	3. ชีวิตการทำงาน สถานภาพทางสังคมและชนชั้นทางสังคม
	4. ด้านการเงิน	4. ความก้าวหน้าในอาชีพ
	5. ด้านสติปัญญา	

จากตารางการสังเคราะห์แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแนวคิดทั้งหมดนั้น มีความสอดคล้องและคล้ายคลึงกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาตามงานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยงานวิจัยดังกล่าวได้แบ่งองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานออกเป็น ดังนี้

1. ด้านการทำงาน หมายถึง บทบาทหน้าที่หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดรายได้ เป็นสิ่งที่ช่วยผลักดัน ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มการสร้างสรรค์ผลงานในการทำงาน จึงทำให้มีความสัมพันธ์กับ ความสมดุลของชีวิตการทำงาน

2. ด้านครอบครัว หมายถึง บุคคลที่ช่วยส่งเสริมต่อการใช้ชีวิตส่งเสริมการทำงานและด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อการสร้างความสุขกับชีวิตและมีผลต่อความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน

3. ด้านเวลา หมายถึง ช่วงการใช้ชีวิตส่วนตัวกับการทำงานเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจทุก ๆ อย่าง ในชีวิตซึ่งต้องทำให้สอดคล้องกับความสมดุลในด้านอื่น ๆ

4. ด้านการเงิน หมายถึง เครื่องมือที่สามารถช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ในปัจจุบัน และสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้ในอนาคตซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันในการทำงาน ครอบครัวและเวลา

5. ด้านสติปัญญา หมายถึง ความสามารถต่อการคิด การตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการปรับตัวของการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลในการทำงาน

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นมาใช้เป็นตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า แนวคิดดังกล่าวครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาได้อย่างชัดเจน อีกทั้ง องค์ประกอบแต่ละด้านมีความสอดคล้องกับการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลทั่วไปที่มีผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

2.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน

Jones (อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2538, น.37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบตัวเราไม่ว่าจะเป็นไม่ว่าจะเป็นเดี่ยวหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกของคนต่าง ๆ ได้ทั้งสิ้น

สิริอร วิชชาวุธ (2548, น 139) ได้อธิบายถึง สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ไว้ว่า สภาพแวดล้อมต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การปฏิบัติงานตามจุดต่าง ๆ การอ่านหนังสือ สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว จะส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอ ๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะปฏิบัติงาน โดยสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย แต่ไม่มีความรู้พอที่จะปฏิบัติงานได้ ก็ส่งผลทำให้ปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกันหากมีความรู้ที่จะปฏิบัติงาน แต่สภาพแวดล้อมไม่อำนวยที่จะปฏิบัติงานได้ เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอดเวลา ในสภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ขาดสมาธิรู้สึกรำคาญ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จ หรืออาจจะก่อให้เกิดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ชลธิชา สว่างเนตร (2542, น. 27) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมการทำงานหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวในสถานที่ทำงาน ทั้งที่เป็นสิ่งที่มีชีวิตและสิ่งที่ไม่มีชีวิต และสามารถมองเห็นหรือมองไม่เห็น เช่น ความร้อน แสงสว่าง รังสี เสียง สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงาน รวมไปถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วย

ศิวพร โปทยานนท์ (2554, น. 28) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานหรืออาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานก็ได้เช่นเดียวกัน

จำรูญ พรหมสุวรรณ (2533) ได้อธิบายความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไว้ว่า คือสภาพร่างกายเกี่ยวกับการทำงาน จำนวน ขอบข่ายของงาน เครื่องอำนวยความสะดวก ความเหมาะสม ความพอเพียงของจำนวนเครื่องเครื่องใช้

James & Jones (1974, pp.1096-1112) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน คือ สิ่งที่อยู่รอบตัวพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละออง สิ่งเหล่านี้ไปมีผลต่อตัวพนักงาน ในบางองค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง แนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงานแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพสังคม หรือวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ที่ไปมีผลต่อการทำงานของพนักงาน

วัลันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงานว่า คือ สิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต อยู่รอบตัวและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเป็น สิ่งที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันที่มีผลต่อบุคคลในขณะที่ปฏิบัติงาน

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงานว่าเป็น สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นที่มีอยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ที่ทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานอยู่ภายในบริษัทและมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยสรุปสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตและไม่มี ชีวิต สิ่งมองเห็นและไม่เห็น ระยะเวลาการทำงานแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพสังคม หรือ วัฒนธรรม รวมถึง ความร้อน แสงสว่าง วัสดุ เสียง ฝุ่นละอองที่กระจุกกระจายอยู่ทั่วไปในที่ทำงาน ที่จะ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงาน

Jones (อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2538, น.37) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมการทำงานไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Factors) หมายถึงภูมิอากาศ พื้นที่ ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในการเป็นแบบอย่างต่อการ สร้างความสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรก

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) คือ ผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคล โดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) มีความสำคัญที่สุด เพราะรวมถึง สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น กฎหมาย เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย ประเพณี ความเชื่อและ กฎระเบียบ ต่าง ๆ เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมย่อย (Segmented Environment) ได้แก่สภาพชนบทและสภาพ เมืองในสังคม

Savichi and Cooley (อ้างถึงใน สุกุลนารี กาแก้ว, 2546, น. 23-24) ได้แบ่งประเภท สภาพแวดล้อมการทำงานไว้ 2 ด้านดังนี้

1. สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ได้แก่ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ความมีอิสระ หมายถึงการมีอิสระต่อการตัดสินใจ หรือการได้ลงมือ ทำงานด้วยตนเอง การมีอิสระต่องานที่ทำมากเท่าใด ก็ยังสามารถทำให้ได้รับข้อมูลกลับมาที่ท้าทายต่อ ความคิด ความสามารถและทำให้นำมาพัฒนางานที่ทำได้ดีขึ้น

1.2 การมุ่งงาน คือ การมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานที่จะต้องมีการวางแผนที่ดีและ ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ซึ่งจะทำให้ผลงานมีคุณภาพ แต่สภาพแวดล้อมการทำงานที่เน้นปริมาณของ จำนวนงานและเน้นคุณภาพที่มากเกินไปอาจจะมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานได้

1.3 ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานที่มีการชี้แจง หรือประกาศให้พนักงานได้ทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความมุ่งหวังของบริษัทต่อการทำงาน รวมถึงการสื่อสารที่เกี่ยวข้อง ระเบียบและข้อบังคับในงานที่ทำภายในบริษัทอย่างชัดเจน

1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานมีการส่งเสริมให้นำงานใหม่ ๆ มาใช้ในงานที่ทำ โดยจะเน้นในสิทธิการที่หลากหลายและแปลกความแปลกใหม่ เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์กับการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ที่ทำงานภายในองค์กรมีความคิดในการสร้างงานใหม่ ๆ ขึ้นมา

1.5 สภาพแวดล้อมในทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อความในการทำงานที่ทำ จึงเกิดการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในงานที่ทำ และบุคคลน้อย แต่ให้ความสนใจต่อข้อระเบียบหรือกฎเกณฑ์ ที่ต้องการให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมได้โดยใช้ประโยชน์จากกฎระเบียบ กฎเกณฑ์นั้น ซึ่งทำให้บุคคลากรต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด จึงก่อให้เกิดความคับข้องใจ เกิดความเครียดซึ่งจะขัดขวางต่อการเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ต่อการพัฒนาให้เกิดขึ้นได้

ศิวพร โปทยานนท์ (2554) ได้ศึกษาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยได้มีการบูรณาการจากคำจำกัดความ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาส่วนของสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงาน ประกอบด้วย การมีแสงสว่างที่เพียงพอ สถานที่ทำงานถูกจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวนหรือเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ มีสภาพอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก มีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ครบถ้วน พร้อมใช้งานและสะดวกแก่การใช้งาน

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม คือ สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธ์ภาพหรือการสนับสนุนภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและเอื้อต่อการเรียนรู้และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่ดีที่บุคคลในองค์กรมีต่อกัน ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มก็ได้ พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ มีความพึงพอใจและมีความสุขที่อยู่ร่วมกันในองค์กร พนักงานรู้สึกปลอดภัยและรู้สึกได้รับการยอมรับจากสังคมและองค์กร กล่าวแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ นอกจากนี้ ยังรวมไปถึง การที่องค์กรให้การสนับสนุนในด้านการทำงาน ด้านวิชาการ และกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ มีการฟังพินิจภัยกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกทางจิตใจของพนักงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีการชวนช่วยศึกษา หาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม มีการเพิ่มทักษะในการพัฒนาตนเองและพัฒนาอยู่เสมอ

Schultz & Schultz, 2002 (อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558, น. 31 - 32) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical working condition) ได้แก่ ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน สถานที่จอดรถ ความสะดวกสบายในการเดินทาง รวมไปถึงอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียงที่เหมาะสมกับการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมด้านเวลา (Temporal working condition) คือ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริงกับจำนวนชั่วโมงที่พัก ลักษณะการทำงาน เช่น การทำงานเต็มเวลาทำงานเป็นกะ และทำงานแบบไม่เต็มเวลาขึ้นอยู่กับภารกิจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคม (Psychological and social working condition) คือ ลักษณะของงานที่มีผลต่อจิตใจ ทำให้เกิดความอ่อนล้าทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน ส่งผลให้งานมีความผิดพลาดสูง

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้ศึกษาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานจากคำนิยามของ Jones (อ้างถึงใน ชุตติมา มาลัย, 2538, น.37) ที่ประกอบด้วยทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม ทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมย่อย แล้วนำมาปรับองค์ประกอบเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของบริษัทก่อสร้างที่ทำการศึกษา โดยได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สภาพอากาศ พื้นที่และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป รวมถึงสิ่งที่เป็นงานสร้างขึ้นในบริเวณที่ทำงานอยู่

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม คือ ผู้คนที่อยู่รอบ ๆ ตัวของพนักงานโดยทั่วไปและมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น หรืออาจมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้

Gilmer, 1987 (อ้างถึงใน สุกรีน ทวีสุต, 2562, น. 30 - 31) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นองค์ประกอบต่อการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ทำให้บุคคลเกิดความอบอุ่นใจและเกิดความรู้สึกปลอดภัยที่จะทำงานให้กับองค์กร

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ให้การยอมรับ ยกย่อง ชมเชยและส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการสร้างโครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร แนวทางและวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนจากการทำงาน โดยพิจารณาจากจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมและเสมอภาพ

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) คือ งานที่ทำอยู่ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับจากสาธารณชน เป็นงานที่ตรงตามความต้องการของพนักงาน

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากหัวหน้างาน ซึ่งการนิเทศงานนั้นจะทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจกับงานได้ หากการนิเทศงานไม่ดีอาจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกหรือตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีเหมือนตนเอง การได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจการบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัย เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ได้จัดวางไว้อย่างเหมาะสมและพร้อมที่จะนำมาใช้งานได้อยู่เสมอ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน มีโรงอาหาร มีสถานที่จอดรถ มีห้องพยาบาลหรือศูนย์อนามัย

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย ค่ารักษาสุขภาพ การจัดให้มีประกันชีวิต เป็นต้น

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน	องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงาน
แนวคิดของ Jones (อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2538)	1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมทางสังคม 3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม 4. สภาพแวดล้อมย่อย
แนวคิดของ Savichi and Cooley (อ้างถึงใน สุกุลนารี กาแก้ว, 2546)	1. สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน 2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม
งานวิจัยของ ศิวพร โปทยานนท์ (2554)	1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมทางสังคม 3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ
แนวคิดของ Schultz & Schultz, 2002 (อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศร, 2558)	1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมด้านเวลา 3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคม
งานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560)	1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมทางสังคม
แนวคิดของ Gilmer, 1987 (อ้างถึงใน สุกริน ทวีสุต, 2562)	1. ความมั่นคงปลอดภัย 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. องค์กรและการจัดการ 4. ค่าจ้าง
แนวคิดของ Gilmer, 1987 (อ้างถึงใน สุกริน ทวีสุต, 2562)	5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน 6. การนิเทศงาน 7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8. การติดต่อสื่อสาร 9. สภาพการทำงาน 10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

จากการศึกษาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้ตามงานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมออกเป็น 2 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับการบริบทของบริษัทที่ได้ทำการศึกษา ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่โดยทั่วไป
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม คือ ผู้คนที่อยู่รอบ ๆ ตัวของพนักงานโดยทั่วไปและมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น หรือไม่มีก็ได้ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, น. 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายในได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารที่ดีมีคุณธรรม

อัญชลีพร พูลเขตนคร (2557) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อการทำงานซึ่งเกิดจากการรับรู้และยอมรับ ของแต่ละบุคคลว่าเป็นลักษณะงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม

นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพได้รับการดูแลที่ดี ตอบสนองความต้องการของบุคคลด้านร่างกายและจิตใจจากสภาวะที่ต่างกัน ความต้องการของบุคคลจึงถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ถ้าบุคคลมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข และมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจ ก็สามารถเผชิญกับปัญหาทุกสภาวะ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและปัญหาที่ซับซ้อนได้ พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง

วรรณภา วงธง (2558) ได้กล่าวว่า คุณภาพของชีวิตการทำงานนั้นหมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งได้รับสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยการพัฒนาศักยภาพมั่นคงและก้าวหน้า ในมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กรและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต ในสถานที่ทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

Walton (1974 อ้างใน สุเนตร นามโคตรศรี, 2553, น.7) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานควรให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและเกิดความรู้สึกทำทลายอันเกิดจากการทำงาน

Hackman and Suttle (1977) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งต่าง ๆ ที่สนองต่อความสุขรวมถึงความพอใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตาม ตั้งแต่ระดับคนงานไปจนถึงระดับของผู้บริหารและที่สำคัญคุณภาพชีวิตของการทำงานยังนำไปสู่การมีความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความผูกพันในองค์กรได้ การมีคุณภาพชีวิตดีนอกจากจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ นอกจากนี้ยังส่งผลให้อัตราการขาดงาน อัตราการลาออกจากงานและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในงานที่ลดลง

สราวลี แสงแสวง (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคุณลักษณะของการทำงานของแต่ละบุคคลที่บุคคลได้รับการตอบสนองภายหลังจากการทำงาน ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่มั่นคง เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมและสามารถนำความสุขมาสู่ชีวิตได้

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันกับชีวิตในการทำงาน รวมไปถึงความพึงพอใจของผู้ที่ทำงานในการตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจและการดำเนินชีวิต ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและนำไปสู่การสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กร

โดยสรุปคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสภาพจิตใจที่ดีที่ได้รับมาจากการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและองค์กร ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

2.3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

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

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การที่ พนักงานได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นอย่างพอเพียงกับการใช้ชีวิตอยู่ ตามระเบียบที่ได้กำหนดนั้นและต้องมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานและหน้าที่อื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางด้านจิตใจและทางกายภาพ คือการทำงานของพนักงาน โดยที่ไม่ต้องเสี่ยงภัยอันตราย สิ่งแวดล้อมจะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้อย่างสะดวกสบายขึ้น

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ งานที่ทำอยู่นั้นจะต้องให้โอกาสแก่ผู้ที่ทำงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ และรวมถึงการมีโอกาที่จะได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ความก้าวหน้าและมั่นคง (Growth and Security) คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่พนักงานด้วย ซึ่งยังช่วยให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพในตัวเองที่มีอยู่ ทำให้มีความก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพการทำงาน ซึ่งจะทำให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน

5. การผสมผสานแบบบูรณาการทางสังคม (Social Integration) คือ ลักษณะงานนั้น ๆ มีส่วนช่วยในด้านบูรณาการทางสังคม ของพนักงาน ซึ่งงานที่ทำนั้นช่วยให้มีสานสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และยังหมายถึง การได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนรากฐานของคุณธรรมอีกด้วย

6. ลักษณะการทำงานจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย (The Work is Based on The Law) ซึ่งได้แก่ วิธีการใช้ชีวิตและวัฒนธรรมภายในองค์กรที่จะต้องเคารพต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงานแต่ละคนให้มีความเสมอภาคกันในเรื่องต่าง ๆ วางอยู่บนรากฐานที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร รวมถึงโอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็นแต่ละคนอย่างเปิดเผย คือ มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ต้องเสรีภาพมีอิสระต่อการพูดเสนอความคิดเห็น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total life Space) คือให้โอกาสแก่ผู้ทำงานมีการดำเนินชีวิตและมีชีวิตส่วนตัวในนอกองค์กรอย่างสมดุลกัน คือต้องไม่ปล่อยให้พนักงานมีความกดดันจากงานที่ทำมากเกินไป อาจเป็นเพราะต้องเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือไม่มีเวลาได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ร่วมสังคม (Social Relevance) คือ งานนั้น ๆ มีความสัมพันธ์กันในสังคมโดยตรง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญประการหนึ่งที่พนักงานนั้นต้องยอมรับและรู้สึกว่าการที่ตนทำงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อทางสังคมในส่วนต่าง ๆ เป็นต้น

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

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความเสมอภาค ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจนว่าจะได้ผลตอบแทน ระดับเท่าใด แต่ไหนถึงมีความเพียงพอแต่อย่างไรก็ตามผลตอบแทนจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองสิ่งที่ต้องการพื้นฐานของผู้ที่ทำงานด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพอใจต่องานที่ทำและการสร้างสิ่งที่ดีใจให้เกิดขึ้นในการทำงานอีกด้วย

2. โอกาสในการที่ใช้ความสามารถของตนเอง และความก้าวหน้าของตนเอง เป็นผลโดยตรงจากการออกแบบให้งานมีคุณค่า โดยที่ลักษณะงานที่ดีนั้นจะต้องมีอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่งซึ่งสร้างความรับผิดชอบในส่วนของงานที่ทำและจะต้องมีการแจ้งผลของการทำงานนั้นต่อผู้ทำงานนั้นได้รับทราบและผู้ทำงานทุกคนนั้นจะใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องเรียนรู้เพิ่มเติมขึ้นไปอีกเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คือสภาพการติดต่อสื่อสารกันภายในสังคมระหว่างบุคคลในองค์กรนั้นคือสิ่งสำคัญในการก่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทโดยที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมแต่ละบุคคลได้ องค์กรยังสามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากร และสร้างมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้เพื่อให้รู้สึกเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและผู้ทำงาน

4. ลัทธิธรรมนุญนิยมขององค์กร องค์กรจะมีระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะให้สิทธิของพนักงานหลาย ๆ อย่าง เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงานสิทธิในการมีกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองรวมถึงมีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีอิสระ

5. การใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นเรื่องของกรณีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวนั้น ได้แก่ การใช้ชีวิตกับครอบครัวและกลุ่มเพื่อนถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัวนอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด การมีสิ่งกดดันซึ่งเกิดจากงานที่ได้ทำ

Lewin (1981 อ้างถึงใน สมพร สังข์เพิ่ม, 2555, น. 36) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

French (อ้างถึงใน สุวดี ตันวงษ์วิวัฒน์, 2544, น. 41) ได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการกับด้านต่าง ๆ ของผู้ทำงานให้มีความพอใจในงานที่ทำ 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)

Desslers (1991) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานว่ามี 10 ประการ

ได้แก่

1. ผลงานที่ทำนั้นต้องคุณค่า
2. สภาพการปฏิบัติงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
4. การมีความมั่นคงของการทำงาน
5. มีการดูแลควบคุมการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการทำงานของตนเองว่าเป็นอย่างไร
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสที่ใช้ในการพิจารณาผลงานต่าง ๆ ความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกดีต่อบรรยากาศขององค์กร
10. มีการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

ทั้งนี้ การที่จะทำให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จได้นั้น พนักงานถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่การที่จะทำให้พนักงานทุกคนตั้งใจทำงานให้ดีขึ้นนั้นย่อมต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย เพื่อใช้เป็นแรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น

Huse & Cummings (1985 อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง, 2559, น. 17 – 18) ได้แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันและสอดคล้องกับมาตรฐานและเหมาะสมกับภาระงาน ผลตอบแทนคุ้มค่าและสามารถนำผลตอบแทนดังกล่าวมาใช้จ่ายให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างไม่เดือดร้อน

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ หมายถึง บุคคลได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน อีกทั้ง องค์กรมีการส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงสภาพบรรยากาศขององค์กร ให้มีความปลอดภัย

3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง บุคคลได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยมีการพิจารณาจากตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ สามารถใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเป็นอิสระ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน หมายถึง บุคคลมีโอกาสแสดงความสามารถ ความก้าวหน้าในสายงานได้อย่างมั่นคง โดยองค์กรมีการกำหนดนโยบายในการอบรมศึกษา ดูงานที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและตัวบุคลากร

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง บุคคลได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร ปราศจากอคติในการทำงาน

6. ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง มีความยุติธรรมในการบริหารงานโดยทุกคนได้รับสิทธิที่เท่าเทียมกัน รวมไปถึงการเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

7. จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การทำงานที่มีความผ่อนคลาย ยืดหยุ่น การทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่ส่งผลกระทบต่ออีกฝ่าย ไม่เกิดความขัดแย้งต่อกัน สามารถดำเนินควบคู่ไปได้อย่างเต็มรูปแบบ

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานจากแนวคิดของ Walton (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555 น.10) ที่แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ประการ โดยได้นำเกณฑ์มาพิจารณาตามบริบทของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้ปรับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับพนักงานบริษัทที่ต้องการศึกษา โดยได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง การที่บริษัทได้จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมและเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับสภาพของเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบันให้แก่พนักงาน

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมที่มีการจัดการอย่างถูกต้อง อำนาจต่อการทำงานและสุขภาพร่างกายกับการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและการได้รับความรู้ ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน รวมถึงการใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เต็มศักยภาพ

4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม หมายถึง การที่พนักงานจะได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือในระหว่างการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ จากหัวหน้างาน

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
Umstot (1984 อ้างถึงใน ประทุมพร ทองอิฐ, 2551)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความเสมอภาค 2. โอกาสในการที่ใช้ความสามารถของตนเองและความก้าวหน้าของตนเอง 3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 4. ทัศนคติหรือนโยบายขององค์กร 5. การใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
Walton (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและมั่นคง
Walton (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555)	<ol style="list-style-type: none"> 5. การผสมผสานแบบบูรณาการทางสังคม 6. ลักษณะการทำงานจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ร่วมสังคม
Huse & Cummins (1985 อ้างถึงใน สราวลี แซงแสง, 2559)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ 3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. สังคมสัมพันธ์ 6. ธรรมเนียมในองค์กร 7. จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
งานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560)	1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม 2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ 4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้ตามงานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับการบริบทของบริษัทที่ได้ทำการศึกษา ได้แก่

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสม การที่ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสมนั้นจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตเจ้านั้นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ หมายถึง ในที่ที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นจะต้องเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดีและงานนั้นจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ และมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ยูนิลีเวอร์ไทยโฮลดิ้ง จำกัด

กลุ่มยูนิลีเวอร์ได้ประกอบกิจการในประเทศไทยมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2475 โดยเริ่มจดทะเบียนจัดตั้งภายในชื่อ บริษัท สยาม อินดัสทรีส์ จำกัด ต่อมาในปี พ.ศ.2497 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ลีเวอร์ บราเธอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และในปี พ.ศ.2540 ได้เปลี่ยนเป็น บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด (ULT) มีสำนักงานใหญ่ที่ ยูนิลีเวอร์เฮาส์ เลขที่ 161 ถนนพระราม 9 แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ มีโรงงานผลิต 2 แห่ง ได้แก่ โรงงานมินบุรี ตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ลาดกระบัง

ซอย G1/15 เลขที่ 38 ซอยฉลองกรุง 31 แขวงลำประทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ และโรงงานเกตเวย์ ตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ ซอย 5 เลขที่ 181 หมู่ 7 ตำบลหัวสำโรง อำเภอแปลงยาว จังหวัด ฉะเชิงเทรา

ในปี พ.ศ.2546 กลุ่มยูนิลีเวอร์ประเทศไทย ได้มีการจัดกลุ่มผลิตภัณฑ์ของบริษัทใหม่แยกตาม กลุ่มธุรกิจ (Business Units) เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถในการตอบสนองความต้องการตลาดและ ผู้บริโภค มุ่งเน้นและสร้างความชัดเจนในการกำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติ โดยแบ่งกลุ่มผลิตภัณฑ์ ออกเป็นกลุ่มหลัก ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผลิตภัณฑ์ดูแลเครื่องใช้ในครัวเรือน
2. ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ส่วนบุคคล
3. ผลิตภัณฑ์บำรุงผิวและผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดผิว
4. ผลิตภัณฑ์ไอศกรีม
5. ผลิตภัณฑ์อาหาร

โดยในการศึกษาข้อมูลครั้งนี้จะศึกษาในส่วนของ โรงผลิตภัณฑ์ไอศกรีมที่ตั้งอยู่ที่โรงงานมินบุรี นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยการปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง และ จะแบ่งการทำงานเป็น 3 กะ โดยเวลาทำงานของแต่ละกะจะอยู่ที่ 8 ชั่วโมง สำหรับกลุ่มผลิตภัณฑ์ ไอศกรีม นับได้ว่าเป็นผลิตภัณฑ์ของยูนิลีเวอร์ที่มีศักยภาพในการเติบโตสูงในประเทศไทย เนื่องจากมี โอกาสในการขยายธุรกิจ โดยการคิดค้นสินค้าใหม่ ๆ รวมถึงการสร้างช่องทางใหม่ ๆ และการขยายฐาน ลูกค้า

ทั้งนี้ ตลาดไอศกรีมในประเทศไทย มีผู้ผลิตหลัก 3 ราย ได้แก่ กลุ่มยูนิลีเวอร์ประเทศไทย เนสเล่ท์ และยูไนเต็ดไอศกรีม โดยทั้งสามบริษัทนี้ มีกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่ออกมาจำหน่ายมากมายและมีสถานะทาง การตลาดที่เข้มแข็งในตลาดสินค้าที่เป็นตลาดหลักของแต่ละราย โดยกลุ่มยูนิลีเวอร์ประเทศไทยที่เป็นผู้นำ ตลาดไอศกรีม ได้ใช้ตราสินค้าหลักที่ประกอบด้วย วอลล์ แพตเตล ป๊อป คอนเนตโต และ โซเลโร

วิสัยทัศน์ การทำให้ธุรกิจเติบโต ขณะเดียวกันลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการเติบโต ของบริษัทและเพิ่มผลกระทบต่อสังคมในเชิงบวก

พันธกิจ การเติมพลังให้แก่ชีวิต ตอบสนองความต้องการทางด้านสุขอนามัย โภชนาการ และ ดูแลเอาใจใส่ชีวิตส่วนตัวด้วยผลิตภัณฑ์ที่ช่วยให้ลูกค้ารู้สึกดี มีลักษณะชวนมองและมีความสุขมากยิ่งขึ้น ทุกวัน

กลยุทธ์ในการดำเนินงานของบริษัท

1. มุ่งมั่นที่จะได้ชัยชนะ

- มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ
- มุ่งครองความเป็นผู้นำในตลาดด้วยการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของลูกค้าและผู้บริโภค
- มุ่งสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพสูงสุดในทุกภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. มีจิตสำนึกของความเป็นเจ้าของธุรกิจ

- มีความคิดริเริ่มและความกระตือรือร้นที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง
- นำเสนอแนวทางใหม่จากแนวคิดริเริ่มที่ไม่เคยมีมาก่อนเพื่อความสำเร็จของธุรกิจ
- รอบคอบและกล้าเสี่ยงอย่างมีหลักเกณฑ์

3. ให้เกียรติและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

- วางตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์จริงใจและเปิดเผย
- ใส่ใจต่อพนักงานและเพื่อนร่วมงานทุกคน
- ให้เกียรติกันและกัน รวมทั้งให้เกียรติผู้บริโภคน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ และชุมชนที่ยูนิลี

เวอร์เข้าไปประกอบกิจการ

4. การมอบอำนาจและความรับผิดชอบ

- พร้อมที่จะรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

- มีอิสระในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- การอุทิศตนและผลงานความสำเร็จจะได้รับการยกย่องและตอบแทนอย่างเหมาะสมและ

โปร่งใส

5. เต็มเต็มให้กับชีวิต

- ความสำเร็จและความสุขในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- รู้จักจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อประหยัดเวลาการทำงานของตนเองและผู้อื่น
- สนุกกับการทำงาน

6. พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง

- มีความรับผิดชอบที่จะไขว่คว้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- หมั่นเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงาน สอนงานและแบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้อื่น
- ริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ และมุ่งพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ล้ำหน้าอย่างต่อเนื่อง

โดยในปี 2565 กลุ่มบริษัท ยูนิลีเวอร์ ประเทศไทย ได้ประกาศเป้าหมาย “Unilever Thailand 2022 Growing Together” นำแผนการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน เพื่อขับเคลื่อนตลาดเมืองไทยให้เติบโต พร้อมพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้บริโภคและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ด้วยกลยุทธ์ 3 Ps ประกอบด้วย

1. Purpose การสร้างธุรกิจให้เติบโตอย่างมีเป้าหมาย ภายใต้แผนการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนของยูนิลีเวอร์ (Unilever sustainable living plan: USLP) เป็นการพัฒนาธุรกิจและพัฒนาชุมชนสังคม ให้เชื่อว่าเป็นแบรนด์ที่มีจุดประสงค์ชัดเจน จะเป็นแบรนด์ที่จะสร้างความผูกพันที่ดีต่อผู้บริโภคได้ และมีจุดยืนชัดเจนด้วย โดยที่ผ่านมามีหลายโครงการที่มีการพัฒนาสังคม เช่น โครงการคนอร์โจ๊ก School program เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมของเด็กในการทานอาหารเข้าอย่างสม่ำเสมอ หรือโครงการที่ติมวอลล์ หรือ I'm Wall's ที่เป็นส่วนหนึ่งของโครงการภายใต้แผนสร้างอาชีพให้กับคนไทยที่อยากจะเป็นเจ้าของธุรกิจไอศกรีมวอลล์ของตนเอง

2. People เป็นแผนการลงทุนขนาดใหญ่ของ Unilever โดยมีการเทรนนิ่งพนักงานและส่งเสริมประสบการณ์ของพนักงานในการทำงานต่างประเทศ ซึ่งยูนิลีเวอร์เล็งเห็นว่า คน เป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร โดยโครงการที่พัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา เช่น First priority is people เป็นโครงการที่ร่วมค้นหาเป้าหมายในชีวิตของบุคลากรแต่ละคนและเชื่อมโยงเข้ากับเป้าหมายธุรกิจ สร้างความมีส่วนร่วมขององค์กรและทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน หรือ โครงการ First employers of choice in Thailand all business เป็นการเน้นการสร้างแบรนด์ขององค์กรให้เป็นที่รู้จักและขึ้นชื่อในกลุ่มคนรุ่นใหม่ เพื่อดึงดูดนักศึกษาที่มีศักยภาพเข้ามาร่วมงานกับยูนิลีเวอร์ ซึ่งที่ผ่านมายูนิลีเวอร์ได้รับเลือกให้เป็นองค์กรอันดับ 1 ที่นักศึกษาอยากเข้าทำงานด้วยมากที่สุดในกลุ่มธุรกิจ FMCG

3. Performance เป็นการสร้างศักยภาพทางธุรกิจขององค์กรและพัฒนานวัตกรรมในแต่ละกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค มีการขยายตลาดด้วยสินค้าใหม่ ๆ คุณสมบัติใหม่ ๆ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยการทำงานส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม โดยกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานประกันสังคม สำนักงานใหญ่ จำนวน 283 คนและสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี จำนวน 27 คน รวมเป็น 310 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่และประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านเพศ อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมี นัยสำคัญ .05

ดวงกมล จีปโพธิ์ และ จิตติรัตน์ มีมาก (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิผลของการควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 284 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีสภาวะแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงานด้านการมีเอกสารหลักฐานอยู่ในระดับดีเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความเป็นระบบ ด้านความสามารถและความซื่อสัตย์ของบุคลากร ตามลำดับ การควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วน ตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิผลของการควบคุมภายในด้านการรายงานทางการเงินในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและ

ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและด้านการดำเนินงาน ตามลำดับ สภาวะแวดล้อมในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .01 ซึ่งมีความหมายว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะทำให้ประสิทธิผลของการควบคุมภายในดีขึ้น

ศุภลักษณ์ พรหมสร (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงาน รูปแบบของภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน ในโรงงานผลิตรองเท้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 143 คน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งจะประกอบไปด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามของภาวะผู้นำของพนักงานและแบบสอบถามความผูกพันในการปฏิบัติงาน โดยสถิติที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย จากผลในการวิจัยนั้นพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมนั้นทั้งทางด้านกายภาพ ทางด้านสังคมและทางด้านจิตใจ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทางด้านการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ทั้งผู้นำที่มุ่งเน้นงาน ผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์และผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความผูกพันในงาน ทั้งด้านความขยันขันแข็งในงาน ด้านความทุ่มเทในงานและด้านความรู้สึกเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัย คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยผลวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากการพบว่า ด้านองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำวิจัยของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในด้านของการทำงานนั้นสาเหตุเกิดจากภาระงานที่หนักเกินกว่าอัตรากำลังของอาจารย์ ความยากงานของงานที่ทำ การวิจัย ผู้ช่วยงานในการทำการวิจัยและที่ปรึกษาที่ช่วยในงานวิจัย ในด้านเวลาสาเหตุจากการจัดการบริหารเวลาและการจัดตารางสอนให้เหมาะกับงานวิจัย ในส่วนด้านการเงินสาเหตุที่เนื่องเกิดจาก การขาดค่าตอบแทนในการนักวิจัยและการขาดแหล่งทุนในการวิจัย ในส่วนทางด้านสติปัญญาสาเหตุจากการไม่ได้รับการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยตามลำดับ

มัสลิน เดชอรัญ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต งานและความจงรักภักดีของพนักงาน กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัยคือพนักงานเจเนอรัลเนอรัลวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาจำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากการศึกษ พบว่า ค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและงานโดยรวมและ

ระดับของความจงรักภักดีโดยรวมนี้ขึ้นอยู่กับปานกลาง โดยพบค่าความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิต งานและความจงรักภักดีอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 2 ปี จะมีความจงรักภักดีด้านผลตอบแทนและด้านของบรรทัดฐาน มีค่ามากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 2 ปี และพบว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทนั้น จะมีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาท ดังนั้นถ้าหากพนักงานมีความผูกพันที่สูงขึ้นจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มากขึ้นเช่นกัน

สุวิทย์ หมี่แตร (2559) ได้ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติเชิงอนุมานมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงาน ด้านของความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมากที่สุด และรองลงมา คือปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านผลตอบแทนทางการเงิน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร คิดเป็น 59.6 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทก่อสร้างในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวน 200 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย One-way ANOVA, Least Significant Difference และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ทางกายภาพและสังคม มีความสำคัญในระดับมาก ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านการเงินและด้านสติปัญญาที่มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการทำงานและด้านเวลา มีความสำคัญในระดับมาก

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานจำนวน 202 คน สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับกลาง และในส่วนของทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน และโดยที่ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษา เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจและมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษาและมีระเบียบวิธีการศึกษาในด้านการกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและ การวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสถิติที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตไอศกรีมของ บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย โฮลดิ้ง จำกัด จำนวนทั้งหมด 521 คน (ข้อมูลจาก ฝ่ายบุคคล บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด) ในการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอน สามารถกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างใน อีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

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

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

e = ค่าความคลาดเคลื่อนกลุ่มตัวอย่าง (การศึกษาค้างนี้ได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน ± 0.05)

N = ขนาดประชากร

การศึกษานี้ต้องการระดับความเชื่อมั่นที่ 95% นั่นคือ ยอมให้มีการเกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างได้ 5% (0.05) ดังนั้นจึงแทนค่าได้ขนาดตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{521}{1+521(0.05)^2}$$

$$n = 226.28$$

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 226.28 ตัวอย่าง ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เมื่อทำการปัดตามจำนวนเต็มที่คำนวณได้ คือ จำนวน 227 คน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตไอศกรีมของ บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย โฮลดิ้ง จำกัด

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งเป็น การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็นทางสถิติ โดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่ กำหนดไว้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัย ได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อคำถามใน แบบสอบถามสำหรับงานวิจัยนี้ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด เป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน เป็นลักษณะคำถาม แบบสำรวจรายการ มีจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 เพศชาย/หญิง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัด ข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้ เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) แบ่งเป็น 4 ช่วง อายุ ได้แก่

1. ต่ำกว่า 25 ปี
2. 26 - 30 ปี
3. 31 - 35 ปี
4. 35 ปีขึ้นไป

คำถามข้อที่ 3 ระดับการศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จาก คำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. อนุปริญญา/ปวส.
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

คำถามข้อที่ 4 รายได้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้ เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท
2. 15,000 – 20,000 บาท
3. 20,001 – 25,000 บาท
4. 25,001 – 30,000 บาท
5. 30,001 บาท ขึ้นไป

คำถามข้อที่ 5 อายุการทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

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 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีจำนวน 14 ข้อคำถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า ตามวิธีคิดของลิเคิร์ท ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากข้อคำถามของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ดังนี้

1. ด้านการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่
 - 1.1 ท่านคิดว่าความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความสำคัญในระดับใด
 - 1.2 ท่านคิดว่าการนำงานกลับไปทำที่บ้าน มีความสำคัญในระดับใด
 - 1.3 ท่านคิดว่าการให้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานมีความสำคัญในระดับใด
2. ด้านครอบครัว จำนวน 2 ข้อ ได้แก่
 - 2.1 ท่านคิดว่าวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวมีความสำคัญในระดับใด
 - 2.2 .ท่านคิดว่าความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาให้กับครอบครัวมีความสำคัญในระดับใด
3. ด้านเวลา จำนวน 3 ข้อ ได้แก่
 - 3.1 ท่านคิดว่าการจัดเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสมมีความสำคัญในระดับใด
 - 3.2 ท่านคิดว่าการแบ่งเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมมีความสำคัญในระดับใด
 - 3.3 ท่านคิดว่าการลางานเพื่อพักผ่อนอย่างอิสระ ภายใต้กฎระเบียบของ บริษัทมีความสำคัญในระดับใด
4. ด้านการเงิน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่
 - 4.1 ท่านคิดว่ารายได้จากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตมีความสำคัญในระดับใด
 - 4.2 ท่านคิดว่าการวางแผนการเงินในอนาคตมีความสำคัญในระดับใด
 - 4.3 ท่านคิดว่าการมีเงินเดือนเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉินมีความสำคัญในระดับใด
5. ด้านสติปัญญา จำนวน 3 ข้อ ได้แก่
 - 5.1 ท่านคิดว่าทักษะที่ได้รับจากการทำงานมีความสำคัญในระดับใด
 - 5.2 ท่านคิดว่าการอบรมของบริษัทที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญในระดับใด
 - 5.3 ท่านคิดว่าการทำงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอมีความสำคัญในระดับใด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม มีจำนวน 9 ข้อคำถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า ตามวิธีคิดของลิเคิร์ท (ซึ่งผู้วิจัย ได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากข้อคำถามของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ดังนี้สภาพแวดล้อมการทำงาน

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่
 - 1.1 ท่านคิดว่าการที่บริษัทมีอุปกรณ์/เครื่องมือที่เพียงพอสำหรับการทำงานมีความสำคัญในระดับใด
 - 1.2 ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง ที่เอื้อต่อการทำงานมีความสำคัญในระดับใด
 - 1.3 ท่านคิดว่าการแบ่งสัดส่วนพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสมมีความสำคัญในระดับใด
 - 1.4 ท่านคิดว่าการจัดวางอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบมีความสำคัญในระดับใด
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่
 - 2.1 ท่านคิดว่าการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการการทำงานซึ่งกันและกัน ของพนักงานมีความสำคัญในระดับใด
 - 2.2 ท่านคิดว่าการได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในระดับใด
 - 2.3 ท่านคิดว่าการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันของพนักงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานปีใหม่ ฯลฯ มีความสำคัญในระดับใด
 - 2.4 ท่านคิดว่าความเข้าใจซึ่งกันและกัน ปราศจากอคติในการทำงานร่วมกันของพนักงานมีความสำคัญในระดับใด
 - 2.5 ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในระดับใด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีจำนวน 12 ข้อคำถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า ตามวิธีคิดของลิเคิร์ท ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากข้อคำถามของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่
 - 1.1 ท่านคิดว่าการได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีความสำคัญในระดับใด
 - 1.2 ท่านคิดว่าการได้รับสวัสดิการและสิ่งตอบแทนที่ได้รับความเหมาะสมมีความสำคัญในระดับใด
 - 1.3 ท่านคิดว่าการได้รับเงินเดือนที่เท่าเทียมกันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันมีความสำคัญในระดับใด

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำนวน 3 ข้อ ได้แก่
 - 2.1 ท่านคิดว่าสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยไม่เสี่ยงอันตราย หรือไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพมีความสำคัญในระดับใด
 - 2.2 ท่านคิดว่าความปลอดภัยของอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญในระดับใด
 - 2.3 ท่านคิดว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้มีความสำคัญในระดับใด
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่
 - 3.1 ท่านคิดว่าโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานมีความสำคัญในระดับใด
 - 3.2 ท่านคิดว่าโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาเพิ่มเติมมีความสำคัญในระดับใด
 - 3.3 ท่านคิดว่าโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ มีความสำคัญในระดับใด
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่
 - 4.1 ท่านคิดว่าได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในระดับใด
 - 4.2 ท่านคิดว่าได้รับการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในระดับใด
 - 4.3 ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในระดับใด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม เป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

การแปลความหมายระดับคะแนน

การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยที่มี 5 ระดับ ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถนำมาอธิบายระดับความคิดเห็นโดยยึดเกณฑ์ตามที่ได้จาก
สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ค่าเฉลี่ยของสภาพแวดล้อมการทำงาน

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ ตลอดจนหนังสือวิชาการ บทความวิชาการกับเรื่อง
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและแนวคิด
อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากหนังสือวิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความสอดคล้อง
ครอบคลุมและตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องศึกษาในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ
ทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิต
ไอศกรีมและนำข้อคำถามมาจัดให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบขั้นต้น หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

4. แบบสอบถามมาทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการคำนวณ IOC และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้าน และตรงประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ หลักจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว จึงนำแบบสอบถามมาหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถาม หากข้อคำถามใดมีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามนั้นมีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า .50 ให้ นำแบบสอบถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์ โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC	หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index congruence)
R	หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
หมายเหตุ	
ค่า +1	หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
ค่า 0	หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
ค่า -1	หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

โดยผล IOC ที่ได้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความ สอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC

ตัวแปร	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	1	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	2	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	3	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	4	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	5	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	6	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	7	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	8	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	9	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	10	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	11	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	12	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	13	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	14	+1	+1	+1	1	ผ่าน
สภาพแวดล้อมการทำงาน	15	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	16	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	17	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	18	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	19	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	20	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	21	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	22	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	23	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ตารางที่ 3.1 แสดงการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (ต่อ)

ตัวแปร	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
คุณภาพชีวิตการทำงาน	24	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	25	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	26	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	27	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	28	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	29	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	30	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	31	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	32	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	33	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	34	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	35	+1	+1	+1	1	ผ่าน

5. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขและปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach's Alpha ซึ่งค่าความเชื่อมั่น จะต้องมามีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมมีค่าเท่ากับ .96 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (รายด้าน)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	14	.82
ด้านการทำงาน	3	.85
ด้านครอบครัว	2	.90
ด้านเวลา	3	.89
ด้านการเงิน	3	.89
ด้านสติปัญญา	3	.80
สภาพแวดล้อมการทำงาน	9	.87
ทางกายภาพ	4	.80
ทางสังคม	5	.87
คุณภาพชีวิตการทำงาน	12	.95
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	3	.94
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3	.86
ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	3	.90
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	3	.98

เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยัง บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทยโฮลดิ้ง จำกัด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. เตรียมแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลให้เพียงพอและอยู่ในสภาพเรียบร้อย
3. ผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 227 ชุด ระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2565
4. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่า มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ประกอบไปด้วยองค์ประกอบดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทไอศกรีม โดยใช้สถิติพรรณนา ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และกรณีตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไปใช้ One – way ANOVA เพื่อใช้เป็นเครื่องมือทางสถิติ ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรในกรณีพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมุติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม” ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 ชุด ที่ผ่านการตรวจคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามคำนวณหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยแสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยแสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยแสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 5 ทดสอบสมมติฐาน

1. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และกรณีตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไปใช้ One-way ANOVA เป็นเครื่องมือทางสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ ENTER

3. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ ENTER

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย Mean
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรว่าถูกต้องหรือไม่
R ²	หมายถึง	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ หรือร้อยละ ของค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์
Adjusted R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Score weight)
β	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta weight)
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และอายุการทำงาน

ตารางที่ 4.1 ค่าสถิติเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	92	40.53
หญิง	135	59.47
2. อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 25 ปี	9	3.96
26 - 30 ปี	29	12.78
31 - 35 ปี	35	15.42
35 ปีขึ้นไป	154	67.84
3. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/ปวส.	76	33.48
ปริญญาตรี	97	42.73
สูงกว่าปริญญาตรี	54	23.79
4. รายได้		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	47	20.70
15,000 – 20,000 บาท	66	29.07
20,001 – 25,000 บาท	30	13.22
25,001 – 30,000 บาท	35	15.42
30,001 บาทขึ้นไป	49	21.59
5. อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	11	4.85
1 – 3 ปี	9	3.96
4 – 6 ปี	23	10.13
7 – 6 ปี	24	10.57
10 – 12 ปี	52	22.91
13 ปีขึ้นไป	108	47.60

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 227 คน ร้อยละ 59.47 ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ที่เหลืออีกร้อยละ 40.53 เป็นเพศชาย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.84 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.42 และผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีเพียงร้อยละ 3.96

สำหรับระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบครึ่งหนึ่งมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.73 ส่วนระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 33.48 และมีเพียงร้อยละ 23.79 เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายได้ พบว่า ร้อยละ 29.07 เป็นผู้มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.59 ตามมาด้วยผู้มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.70 ผู้มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.42 และผู้มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีเพียงร้อยละ 13.22 และเมื่อพิจารณาอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 13 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 10 – 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.91 รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 7 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.57 และมีเพียงร้อยละ 3.96 ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 3 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผู้วิจัยประเมินข้อมูลจากองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา การวิเคราะห์แสดงตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการทำงาน	3.22	.73	ปานกลาง	5
2. ด้านครอบครัว	3.87	.86	มาก	1
3. ด้านเวลา	3.70	.83	มาก	3
4. ด้านการเงิน	3.83	.89	มาก	2
5. ด้านสติปัญญา	3.63	.76	มาก	4
ภาพรวม	3.63	.70	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .86 รองลงมาเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .89 รองลงมาเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76 และลำดับที่น้อยที่สุดคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้วิจัยได้ประเมินข้อมูลจากองค์ประกอบทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม การวิเคราะห์ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.57	.82	มาก	2
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม	3.61	.77	มาก	1
ภาพรวม	3.60	.76	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .77 และสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .82

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยประเมินข้อมูลจากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม การวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	3.74	.86	มาก	4
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	4.00	.84	มาก	1
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ความสามารถ	3.78	.81	มาก	3
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	3.83	.78	มาก	2
ภาพรวม	3.84	.73	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 และลำดับที่น้อยที่สุดคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .86

ตอนที่ 5 ทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยใช้สถิติสำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระต่อกันโดยวิเคราะห์สถิติด้วย Independent samples t-test (t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p -value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	Independent samples t-test				
	เพศ	\bar{x}	SD	t	Sig.
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	ชาย	3.79	.93	.84	.40
	หญิง	3.70	.80		
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ชาย	4.11	.85	1.69	.09
	หญิง	3.92	.83		
ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	ชาย	3.83	.80	.80	.43
	หญิง	3.75	.83		
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	ชาย	3.91	.73	1.21	.23
	หญิง	3.78	.81		
ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย	3.91	.71	1.27	.21
	หญิง	3.79	.75		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศโดยภาพรวม พบว่า p -value เท่ากับ .21 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับ

การยอมรับในสังคม มีค่า p -value เท่ากับ .40, .09, .43 และ .23 ตามลำดับ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปลงได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p -value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	อายุ	One-Way ANOVA (F-test)			
		\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	ต่ำกว่า 25 ปี	4.22	.78	2.49	.06
	26 - 30 ปี	4.02	.85		
	31 - 35 ปี	3.66	.97		
	35 ปีขึ้นไป	3.67	.82		
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ต่ำกว่า 25 ปี	4.41	.86	1.52	.21
	26 - 30 ปี	4.14	.81		
	31 - 35 ปี	3.82	.93		
	35 ปีขึ้นไป	3.99	.82		
ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพ	ต่ำกว่า 25 ปี	3.96	1.05	1.22	.30
	26 - 30 ปี	4.01	.74		
	31 - 35 ปี	3.81	.81		
	35 ปีขึ้นไป	4.72	.81		
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	ต่ำกว่า 25 ปี	4.00	.88	1.81	.15
	26 - 30 ปี	4.13	.70		
	31 - 35 ปี	3.77	.71		
	35 ปีขึ้นไป	3.78	.80		
ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	4.15	.79	1.89	.13
	26 - 30 ปี	4.07	.72		
	31 - 35 ปี	3.76	.77		
	35 ปีขึ้นไป	3.79	.72		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุโดยภาพรวม พบว่า p -value เท่ากับ .13 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีค่า p -value เท่ากับ .06, .21, .30 และ .15 ตามลำดับ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p -value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน	ระดับการศึกษา	One-Way ANOVA (F-test)			
		\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ ยุติธรรม	อนุปริญญา/ปวส.	3.70	.82	5.79	.00*
	ปริญญาตรี	3.58	.91		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.06	.72		
ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัย	อนุปริญญา/ปวส.	3.92	.83	5.70	.00*
	ปริญญาตรี	3.88	.87		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.33	.74		
ด้านโอกาสก้าวหน้าและ พัฒนาความสามารถ	อนุปริญญา/ปวส.	3.67	.82	3.06	.05*
	ปริญญาตรี	3.74	.83		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.01	.75		
ด้านการได้รับการยอมรับ ในสังคม	อนุปริญญา/ปวส.	3.77	.78	3.27	.04*
	ปริญญาตรี	3.76	.83		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.07	.64		
ภาพรวมคุณภาพชีวิตการ ทำงาน	อนุปริญญา/ปวส.	3.77	.75	5.39	.01*
	ปริญญาตรี	3.74	.75		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.12	.62		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า p -value เท่ากับ .01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับ

นัยสำคัญที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีค่า p -value เท่ากับ .00, .00, .05, .04 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวม	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
\bar{x}	3.77	3.74	4.12
อนุปริญญา/ปวส.	3.77	- .03	-.35 (.01)*
ปริญญาตรี	3.74	-	-.38 (.00)*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.12	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษานอนุปริญญา/ปวส. กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ดังนั้น สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษานอนุปริญญา/ปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.35 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.38

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวม	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม			
	Mean Difference (I-J)			
	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.70	3.58	4.06
อนุปริญญา/ปวส.	3.70	-	.12	-0.36 (.02)*
ปริญญาตรี	3.58	-	-	-0.48 (.00)*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.06	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษานอนุปริญญา/ปวส. กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ดังนั้น สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษานอนุปริญญา/ปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.36 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.48

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวม	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม			
	Mean Difference (I-J)			
	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.92	3.88	4.33
อนุปริญญา/ปวส.	3.92	-	.04	-0.41 (0.01)*
ปริญญาตรี	3.88	-	-	-0.45 (0.00)*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.33	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ดังนั้น สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.41 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.45

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านโอกาสก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานโดยรวม	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.67	3.74	4.01
อนุปริญญา/ปวส.	3.67	-	-.07	-.34 (.02)*
ปริญญาตรี	3.74	-	-	-0.27 (.05)*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.01	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ดังนั้น สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.34 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.27

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานโดยรวม	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม			
	Mean Difference (I-J)			
	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.77	3.76	4.07
อนุปริญญา/ปวส.	3.77	-	.01	-30 (0.03)*
ปริญญาตรี	3.76	-	-	-0.31 (0.02)*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.07	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษานอนุปริญญา/ปวส. กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ดังนั้น สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษานอนุปริญญา/ปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.30 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.31

สมมติฐานที่ 1.4 รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p -value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน	One-Way ANOVA (F-test)				
	รายได้	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ ยุติธรรม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.82	.78	1.00	.41
	15,000-20,000 บาท	3.59	1.02		
	20,001-25,000 บาท	3.66	.76		
	25,001-30,000 บาท	3.88	.93		
	สูงกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	3.80	.67		
ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัย	ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.05	.83	.95	.44
	15,000-20,000 บาท	3.86	.90		
	20,001-25,000 บาท	3.90	.78		
	25,001-30,000 บาท	4.11	.85		
	สูงกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	4.11	.79		
ด้านโอกาสก้าวหน้าและ พัฒนาความสามารถ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.82	.81	.11	.98
	15,000-20,000 บาท	3.73	.87		
	20,001-25,000 บาท	3.78	.75		
	25,001-30,000 บาท	3.81	.88		
	สูงกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	3.80	.75		
ด้านการได้รับการยอมรับ ในสังคม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.85	.73	.40	.81
	15,000-20,000 บาท	3.78	.78		
	20,001-25,000 บาท	3.72	.78		
	25,001-30,000 บาท	3.91	.89		
	สูงกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	3.90	.76		
ภาพรวมคุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.88	.73	.65	.63
	15,000-20,000 บาท	3.74	.77		
	20,001-25,000 บาท	3.76	.70		
	25,001-30,000 บาท	3.93	.81		
	สูงกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	3.90	.65		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือนโดยภาพรวม พบว่า p -value เท่ากับ .63 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับ
นัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบ
แทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการ
ได้รับการยอมรับในสังคม มีค่า p -value เท่ากับ .41, .44, .98 และ .81 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า
ระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
แตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การ
วิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับ
สมมติฐานเมื่อ p -value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนก
ตามอายุการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน		One-Way ANOVA (F-test)			
ของพนักงาน	อายุการทำงาน	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ ยุติธรรม	ต่ำกว่า 1 ปี	4.36	.64	2.39	.04*
	1-3 ปี	4.22	.83		
	4-6 ปี	3.91	.78		
	7-9 ปี	3.68	.87		
	10-12 ปี	3.65	.96		
	มากกว่า 13 ปีขึ้นไป	3.64	.81		
ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัย	ต่ำกว่า 1 ปี	4.61	.66	1.82	.11
	1-3 ปี	4.15	.91		
	4-6 ปี	4.03	.74		
	7-9 ปี	3.79	.83		
	10-12 ปี	3.87	.91		
	มากกว่า 13 ปีขึ้นไป	4.03	.82		

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน		One-Way ANOVA (F-test)			
ของพนักงาน	อายุการทำงาน	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านโอกาสก้าวหน้าและ พัฒนาความสามารถ	ต่ำกว่า 1 ปี	4.15	.90	1.50	.19
	1-3 ปี	4.22	.83		
	4-6 ปี	3.94	.66		
	7-9 ปี	3.63	.74		
	10-12 ปี	3.70	.88		
	มากกว่า 13 ปีขึ้นไป	3.75	.81		
ด้านการได้รับการยอมรับ ในสังคม	ต่ำกว่า 1 ปี	4.30	.78	1.60	.16
	1-3 ปี	4.19	.75		
	4-6 ปี	3.94	.62		
	7-9 ปี	3.67	.71		
	10-12 ปี	3.78	.79		
	มากกว่า 13 ปีขึ้นไป	3.81	.81		
ภาพรวมคุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	4.36	.62	2.08	.07
	1-3 ปี	4.19	.79		
	4-6 ปี	3.96	.65		
	7-9 ปี	3.69	.74		
	10-12 ปี	3.75	.78		
	มากกว่า 13 ปีขึ้นไป	3.80	.71		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงานโดยภาพรวม พบว่า p -value เท่ากับ .07 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีค่า p -value เท่ากับ .04 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีค่า p -value เท่ากับ .11, .19 และ .16 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของพนักงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม จำแนกตามอายุการทำงานเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม จำแนกตามอายุการทำงาน

คุณภาพชีวิต การทำงานของ พนักงาน โดยรวม	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)						
	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	7 – 9 ปี	10 – 12 ปี	มากกว่า 13 ปี ขึ้นไป	
	\bar{x}						
ต่ำกว่า 1 ปี	4.36	-	.14	.45	.68	.71	.72
1-3 ปี	4.22	-	-	.31	.54	.57	.58
4-6 ปี	3.91				.23	.26	.27
7-9 ปี	3.68					.03	.04
10-12 ปี	3.65						.01
มากกว่า 13 ปี ขึ้นไป	3.64	-	-	-	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างจำนวน 4 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 7 – 9 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 10 - 12 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 13 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 3 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 13 ปีขึ้นไป

ดังนั้น สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 7 – 9 ปี, 10 - 12 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 13 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ .68, .71 และ .72 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้าน

การให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 13 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ .58

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Enter โดยแบ่งสมมติฐานเป็น 5 ด้าน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

สมมติฐานที่ 2.2 ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

สมมติฐานที่ 2.3 ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

สมมติฐานที่ 2.4 ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

สมมติฐานที่ 2.5 ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

ในการทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter ทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบ Multiple regression analysis ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อพยากรณ์กำหนดให้รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงทั่วไป คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

เมื่อ Y	แทน สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม
X	แทน ค่าตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) จะใช้สัญลักษณ์ X_1 สำหรับตัวแปรต้นตัวที่ 1
β_0	แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นจะใช้สัญลักษณ์ b_0 สำหรับค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น
β_1	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Regression coefficient) ของตัวแปรอิสระจะใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น
e	แทน ค่าความแตกต่างหรือคาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std.Error)

สมการในรูปแบบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

$$\text{ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

เมื่อ $X_1 =$ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงาน

$X_2 =$ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัว

$X_3 =$ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา

$X_4 =$ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงิน

$X_5 =$ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา

สมการประมาณค่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

$$\begin{aligned} \text{ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน} = & a + b1 \text{ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงาน} \\ & + b2 \text{ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัว} \\ & + b3 \text{ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา} \\ & + b4 \text{ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงิน} \\ & + b5 \text{ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา} \end{aligned}$$

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน (ตัวแปรตาม)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	.49	.24	.22	.65

จากตารางที่ 4.16 พบว่าตัวแปรทุกตัวของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .49 ค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดรวมกัน 5 ตัวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 24% ส่วนที่เหลืออีก 76% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ .65

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	2.02	.24		
ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านการทำงาน	.03	.07	.03	.42	.68
2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านครอบครัว	.03	.10	.03	.27	.78
3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านเวลา	.12	.12	.13	.97	.34
4. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านการเงิน	.10	.09	.12	1.08	.28
5. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสติปัญญา	.22	.09	.23	2.34	.02*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม ดังนี้

1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านการทำงาน มีค่า $p = .68$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านครอบครัว มีค่า $p = .78$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านเวลา มีค่า $p = .34$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านการเงิน มีค่า $p = .28$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสติปัญญา มีค่า $p = .02$ ซึ่งมีน้อยกว่า .05 ดังนั้น ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน = $2.02 + .22$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสติปัญญา)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน = $.23$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสติปัญญา)

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Enter โดยแบ่งสมมติฐานเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3.2 สภาพแวดล้อมทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบ Multiple regression analysis ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อพยากรณ์กำหนดให้รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงทั่วไป คือ

$$\text{สูตร } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Y แทน สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม

X แทน ค่าตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) จะใช้สัญลักษณ์ X_1 สำหรับตัวแปรต้นตัวที่ 1

β_0 แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นจะใช้สัญลักษณ์ b_0 สำหรับค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

β_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Regression coefficient) ของตัวแปรอิสระจะใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

e แทน ค่าความแตกต่างหรือคาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std.error)

สมการในรูปแบบของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

$$\text{สภาพแวดล้อมการทำงาน} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

เมื่อ $X_1 =$ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 $X_2 =$ สภาพแวดล้อมทางสังคม

สมการประมาณค่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

$$\text{สภาพแวดล้อมการทำงาน} = a + b_1 \text{ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ} \\ + b_2 \text{ สภาพแวดล้อมทางสังคม}$$

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน (ตัวแปรตาม)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	.58	.34	.33	.60

จากตารางที่ 4.18 พบว่าตัวแปรทุกตัวของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .58 ค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดรวมกัน 2 ตัวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 34% ส่วนที่เหลืออีก 66% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ .60

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.80	.19		9.33	.00*
สภาพแวดล้อมการทำงาน					
1. ผลรวมระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ	.21	.09	.23	2.36	.02*
2. ผลรวมระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม	.26	.09	.38	3.88	.00*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้าย โดยวิธี Enter ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม ดังนี้

1. ผลรวมระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ มีค่า $p = .02$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้น สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลรวมระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม มีค่า $p = .00$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้น สภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน = $1.80 + .21$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นทางกายภาพ) + $.26$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นทางสังคม)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน = $.23$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นทางกายภาพ) + $.38$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นทางสังคม)

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

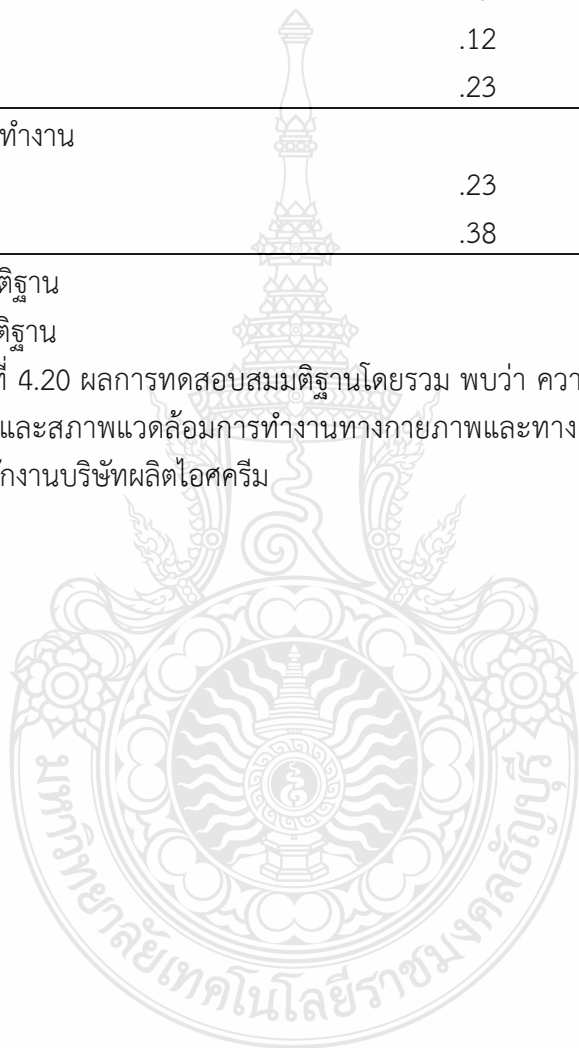
ตารางที่ 4.20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (MRA) โดยรวม

ตัวแปรอิสระ	β	มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
1. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		
1.1 ด้านการทำงาน	.03	-
1.2 ด้านครอบครัว	.03	-
1.3 ด้านเวลา	.13	-
1.4 ด้านการเงิน	.12	-
1.5 ด้านสติปัญญา	.23	✓
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน		
2.1 ทางกายภาพ	.23	✓
2.2 ทางสังคม	.38	✓

✓ แทน ยอมรับสมมติฐาน

- แทน ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยรวม พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา และสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและทางสังคม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 227 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนการประมาณค่า Rating scale มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .96 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่มและกรณีตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไปใช้ One – way ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 59.47 และเป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 40.53

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 67.84 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.42 รองลงมาคืออายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.78 และน้อยที่สุดคืออายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.96

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 42.73 รองลงมาเป็นระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 33.48 และน้อยที่สุดเป็นระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.79

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 29.07 รองลงมาคือรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 21.59 รองลงมาคือรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 รองลงมาคือรายได้ 25,001

- 30,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.42 และน้อยที่สุดมีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.22

อายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 10 - 12 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.91 รองลงมา มีอายุการทำงาน 7 - 6 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.57 อายุการทำงาน 4 - 6 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.13 อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.85 และน้อยที่สุดมีอายุการทำงาน 1 - 3 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.96

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .86 รองลงมา เป็นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .89 รองลงมา เป็นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76 และลำดับที่น้อยที่สุดคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่า ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสภาพแวดล้อมทางสังคมมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .77 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .82

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 ลำดับที่น้อยที่สุด คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .86

ตอนที่ 5 ทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการ จำแนกเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และอายุการทำงานที่แตกต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญาโดยภาพรวม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .49 เมื่อทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา (p -value เท่ากับ .02) ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ประกอบด้วย ทางกายภาพและทางสังคมโดยภาพรวม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .58 เมื่อทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ (p -value เท่ากับ .02) และสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม (p -value เท่ากับ .00) ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

5.2 การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

1.1 ผลการศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมพบว่า ในภาพรวมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเงิน ด้านเวลา ด้านสติปัญญาและด้านการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นอย่างแรก ซึ่งครอบครัวนับได้ว่าเป็นสถาบันพื้นฐานและเป็นจุดเริ่มต้นที่จะช่วยส่งเสริมการใช้ชีวิต ให้กำลังใจในการทำงาน รวมทั้ง ช่วยผลักดันให้ตัวพนักงานเกิดความรู้สึกอยากพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตและเพื่อความดีของครอบครัวที่ดีขึ้น

1.2 ผลการศึกษาระดับสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสภาพแวดล้อมทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการเข้าสังคม เพื่อเปิดโอกาสให้ตนเองได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นหรือจากสังคม เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

1.3 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย รวมทั้ง ต้องการที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น

2. ผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และอายุการทำงานที่แตกต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า เพศเป็นสิ่งระบุลักษณะเฉพาะบุคคลเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถชี้ชัดได้ว่า เพศใดจะมีความคุณภาพชีวิตที่ดีกว่ากัน คุณภาพชีวิตที่ดีไม่ได้มีการแบ่งแยกเพศหญิงหรือเพศชาย แต่หากเป็นปัจจัยอื่นที่เป็นบ่งชี้ เช่น สภาพครอบครัว สภาพการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับวิจัยของ สมชัย ปราบริพันธ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง : กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความสมดุลของชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะงานขององค์กรเป็นงานที่สามารถกระทำได้ทุกเพศ

2.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า อายุเป็นตัวบ่งชี้ถึงวัยวุฒิของแต่ละบุคคล ในการปฏิบัติงานบุคคลแต่ละช่วงวัยก็ล้วนสามารถเรียนรู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างเท่าเทียม อีกทั้งทุกคนมีจุดมุ่งหมายในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเองที่คล้ายคลึงกันและต้องการความสำเร็จของงานเหมือนกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ แก้วทินกร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีอายุต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล คงทิม (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ชีวราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัยและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า พนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาลมีความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า การเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากการสะสมระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในองค์กร ซึ่งระยะเวลาในการเรียนรู้จะส่งผลต่อความคิด อุดมการณ์ ค่านิยมต่าง ๆ ของพนักงานและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป พนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานย่อมมีประสบการณ์ที่มากกว่าพนักงานที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงานหรือมีอายุการทำงานที่น้อยกว่า ซึ่งส่งผลให้คุณภาพของงานมีความแตกต่างกันออกไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง พบว่า อายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งในการทำงานนั้นจะมองว่าบุคคลที่มีอายุการทำงานมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากและชำนาญการผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย ซึ่งส่งผลต่อค่าตอบแทน การยอมรับในสังคม การเคารพและความน่าเชื่อถือ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 49 (Adjusted R² = .22) โดยสามารถอธิบายได้ว่า สติปัญญาเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่จะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้ แสดงออกได้ถึงสติปัญญา การแสดงออกที่สื่อออกมาเป็นพฤติกรรม เช่น ความรวดเร็ว คล่องแคล่ว การคิดแก้ปัญหาและการปรับตัวของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญาที่มีอิทธิพลมากที่สุด ซึ่งผู้ที่มีสติปัญญาสูงจะ

สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีกว่า สามารถแก้ปัญหาได้ดีและสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า

4. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคมมีอิทธิพลมากที่สุด สามารถอธิบายสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 58 (adjusted $R^2 = .33$) กล่าวได้ว่า สังคมมีบทบาทและมีความสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เนื่องจากการใช้ชีวิตประจำวันของบุคคลนั้น จะต้องปฏิบัติตามกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ หากพนักงานอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ก็จะช่วยให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีตามไปด้วย และเมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดี ก็จะทำให้คุณภาพของงานก็ดีขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทั้งทางกายภาพและสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยทางสังคมมีอิทธิพลมากที่สุด เนื่องมาจากพนักงานจะต้องมีการเข้าสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน การเข้าสังคมจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้ชีวิตคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล

5.3 ข้อเสนอแนะ

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น บริษัทควรส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการเพิ่มทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การจัดให้พนักงานฝึกอบรมเพิ่มเติมในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือสายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานมีความรู้รอบด้านและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้ อีกทั้ง ยังสามารถช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้แก่พนักงานและทำให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความก้าวหน้า หรือมีให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในสายงานที่ตนเองปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลาและด้านการเงินไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่อย่างไรก็ตาม บริษัทควรรักษาและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ให้เกิดขึ้นภายในบริษัท เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน เมื่อความสุขเกิดขึ้นแล้วจะช่วยสร้างกระบวนการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน ทำให้ผลงานและปริมาณงานที่ออกมาสำเร็จตามเป้าหมาย ผลงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ประจำปี เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความรู้สึก ความคิดเห็นระหว่างกัน รวมทั้ง การบริหารจัดการเวลาการทำงานและเวลาพักผ่อนของพนักงานให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถใช้เวลาว่างนอกเหนือจากชั่วโมงการทำงานมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับครอบครัวมากขึ้น อีกทั้ง บริษัทควรจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานให้มี

ความเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยไม่ให้มีผลกระทบต่อครอบครัวของพนักงาน หรือมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งหากมีการบริหารจัดการด้านเวลาที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความสมดุลในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ บริษัทควรมีการพิจารณาปรับโครงสร้างค่าตอบแทนและค่าล่วงเวลาของพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน เพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความตั้งใจและเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

สภาพแวดล้อมการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางด้านกายภาพและทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้น บริษัทควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานเอื้อต่อการเรียนรู้และเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย เช่น การจัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ ห้องทำงานมีความเป็นระเบียบ สะอาด ไม่มีเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก รวมทั้ง การจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ครบถ้วน ทันสมัย สะดวกกับการใช้งานเสมอ รวมทั้ง ควรสนับสนุนทั้งทางด้านวิชาการและทางด้านกิจกรรม เช่น การจัดฝึกอบรม การจัดประชุมต่าง ๆ กิจกรรมสานสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนมุมมองในการทำงาน รวมทั้ง เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกันในกลุ่มพนักงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

5.4 ข้อจำกัดงานวิจัยและการวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะบางตัวแปรเท่านั้น ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้อาจยังไม่ครบถ้วน ซึ่งบริษัทผลิตไอศกรีมเป็นเพียงบริษัทในเครือของบริษัท บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย โฮลดิ้ง จำกัด เท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ครบถ้วนและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเพิ่มเติมและเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วนและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศรีวิวัฒน์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- จำรูญ พรหมสุวรรณ. (2533). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรและขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชุตินา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ธีระ กนกกาญจน์รัตน์. (2556). เข้มทิศ SME: Work-life balance ปรับแนวคิดสำหรับชีวิตและการทำงาน. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/business/370700>.
- นางชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ณัฐธัญญา อรุณเลิศศรีศรี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมดุลชีวิตการทำงาน ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ดวงกมล จีปโพธิ์ และ จูติรัตน์ มีมาก. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะแวดล้อมในการทำงานกับ ประสิทธิภาพของการควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2(1), 117-132.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประกาย ชีระวัฒนากุล. (2556). **Work and life balance สมดุลระหว่างงานกับชีวิต**. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2013/03/45799>.
- ประทุมพร ทองอิฐ. (2551). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี).
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม. (2562). **สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย**. วารสารนักบริหาร, 39(1), 3-11.
- ภาณุภาคย์ พงศ์ติชาต. (2550). **สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน: เรื่องจริงหรือแค่อิงนิยาย การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ : แอร์บอร์น พรีนซ์.
- มีสลิิน เดชอรัญญ์. (2559). **การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงาน เจเนอเรชันวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- วรรณภา วงษ์ธง. (2558). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย)**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก).
- वलันธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). **ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์).
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สมชัย ปราปรัตน์. (2561). **ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา**. ในการประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9. 527-538.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)
- สราวลี แสงแสวง. (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการเงินเดือนระดับ X และเงินเดือนระดับ Y.** (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สวรัตน์ สวธนไพบูลย์. (2548). **ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- สุกริน ทวีสุต. (2562). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่.** (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- สุขชัย วงษ์จันทร์. (2549). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารใน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ เลย).
- สุวดี ตันวังวิวัฒน์. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เฉพาะพนักงานสินเชื่อ ฝ่ายสินเชื่อสาขากลาง.** (ภาคานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี).
- สุลีวัลย์ หมี่แตร. (2559). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพและ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สิริอร วิชชาวุธ. (2548). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). **พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาของกิจการธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภลักษณ์ พรหมศร. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อัญชลีพร พูลเขตนคร. (2557). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน).** (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- Delamotte, Y. & Takesawa, S. (1984). **Quality of working life in international perspective.** Switzerland: International Labour Organization.
- Dessler, G. (1991). **Human resource management (8thed).** New Jersey:Prentie-Hall.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of vocational behavior, 63(3),** 510-531.
- Hackman, R.J. & Suttle, L. J. (1977). **Improving life at work: behavioral science approach to organizational chang.** United States of America : Goodyear Publishing.
- Hyman, J. & Summer, J. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. **Personnel review, 33(4),** 418-429.
- Huse, E.F. & Cummings, T.G. (1980). **Organization development and change.** St. Paul, United States of America : West publishing.
- James, L. R. & Jones, A.P. (1974). Organizational climate: a review of theory and research. **Psychological bulletin. 81,** 1096-1112.
- Voydanoff, Routledge., P. (2005). Toward a conceptualization od perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. **Journal of marriage and family, 67(4),** 822-836.
- Walton, R.E. (1975). **Quality of working life: What is it?.** Slone management Review, 15, 12-18.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมไอศกรีม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

26-30 ปี

31-35 ปี

35 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

อนุปริญญา/ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

ต่ำกว่า 15,000 บาท

15,000-20,000 บาท

20,001-25,000 บาท

25,001-30,000 บาท

30,001 บาท ขึ้นไป

5. อายุการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

1-3 ปี

4-6 ปี

7-9 ปี

10-12 ปี

มากกว่า 13 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นจริงของท่านมากที่สุด 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					
1.ท่านคิดว่าความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความสำคัญในระดับใด					
2.ท่านคิดว่าการนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน มีความสำคัญในระดับใด					
3.ท่านคิดว่าการใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานมีความสำคัญในระดับใด					
ด้านครอบครัว					
4.ท่านคิดว่าวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวมีความสำคัญในระดับใด					
5.ท่านคิดว่าความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาให้กับครอบครัวมีความสำคัญในระดับใด					
ด้านเวลา					
6.ท่านคิดว่าการจัดเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสมมีความสำคัญในระดับใด					
7.ท่านคิดว่าการแบ่งเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมมีความสำคัญในระดับใด					
8.ท่านคิดว่าการลางานเพื่อพักผ่อนอย่างอิสระ ภายใต้กฎระเบียบของ บริษัทที่มีความสำคัญในระดับใด					

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
ด้านการเงิน					
9.ท่านคิดว่ารายได้จากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตมีความสำคัญในระดับใด					
10.ท่านคิดว่าการวางแผนการเงินในอนาคตมีความสำคัญในระดับใด					
11.ท่านคิดว่าการมีเงินเดือนเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉินมีความสำคัญในระดับใด					
ด้านสติปัญญา					
12.ท่านคิดว่าทักษะที่ได้รับจากการทำงานมีความสำคัญในระดับใด					
13.ท่านคิดว่าการอบรมของบริษัทที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญในระดับใด					
14.ท่านคิดว่าการทำงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอ มีความสำคัญในระดับใด					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญ ของสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นจริงของท่านมากที่สุด 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					
15.ท่านคิดว่าการที่บริษัทมีอุปกรณ์/เครื่องมือที่เพียงพอสำหรับการทำงานมีความสำคัญระดับใด					

สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
ทางกายภาพ					
16. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง ที่เอื้อต่อการทำงานมีความสำคัญในระดับใด					
17. ท่านคิดว่าการแบ่งสัดส่วนพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสมมีความสำคัญในระดับใด					
18. ท่านคิดว่าการจัดวางอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบมีความสำคัญในระดับใด					
ทางสังคม					
19. ท่านคิดว่าการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน ของพนักงานมีความสำคัญในระดับใด					
20. ท่านคิดว่าการได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในระดับใด					
21. ท่านคิดว่าการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันของพนักงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานปีใหม่ ฯลฯ มีความสำคัญในระดับใด					
22. ท่านคิดว่าความเข้าใจซึ่งกันและกัน ปราศจากอคติในการทำงานร่วมกันของพนักงานมีความสำคัญในระดับใด					
23. ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในระดับใด					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยทำ

เครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

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

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม					
24. ท่านคิดว่า การได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีความสำคัญในระดับใด					
25. ท่านคิดว่า การได้รับสวัสดิการและสิ่งตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมมีความสำคัญในระดับใด					
26. ท่านคิดว่า การได้รับเงินเดือนที่เท่าเทียมกันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันมีความสำคัญในระดับใด					
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย					
27. ท่านคิดว่า สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยไม่เสี่ยงอันตราย หรือไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพมีความสำคัญในระดับใด					
28. ท่านคิดว่า ความปลอดภัยของอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญในระดับใด					
29. ท่านคิดว่า มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้มีความสำคัญในระดับใด					
ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ					
30. ท่านคิดว่า การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานมีความสำคัญในระดับใด					
31. ท่านคิดว่า การมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาเพิ่มเติมมีความสำคัญในระดับใด					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ					
32.ท่านคิดว่าการมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งอาชีพ มีความสำคัญในระดับใด					
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม					
33.ท่านคิดว่าการได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในระดับใด					
34.ท่านคิดว่าการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในระดับใด					
35.ท่านคิดว่าการได้รับการสนับสนุนเรื่องต่างๆ จากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในระดับใด					



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายศักดิ์นรินทร์ จัยชุม
วัน เดือน ปี เกิด	9 กันยายน 2537
ที่อยู่	121/564 มามีนคอนโด ถนนสีหบุรานุกิจ ซอย 6 เขตมีนบุรี แขวงมีนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10510
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	2561 - 2561 บริษัท ไทย ออโต ทูลส์ (ปทุมธานี) จำกัด
เบอร์โทรศัพท์	085-047-4386
อีเมลล์	sakdininon2142palm@gmail.com

