



รายงานวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของ
พนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี
The Relationship Between Quality of Work Life and Work
Happiness of Before Retirement Employee in Industry
Nonthaburi Province

ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ

ทองฟู ศิริวงศ์

ภาวิน ชินะโชติ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินทุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2558

ชื่องานวิจัย: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี
ชื่อผู้วิจัย: ศศินทร์ วิวัฒน์ชาติ ทองฟู ศิริวงศ์ และ ภาวิน ชินะโชติ
ปีที่ทำงานวิจัยแล้วเสร็จ: 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป โดยมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที เทส การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 –20,000 บาท และมีอายุงานมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานมากที่สุด และมีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่ำที่สุด 3) ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมากที่สุด และมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด 4) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านตำแหน่ง การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ผลการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานทั้งในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์สูงที่สุด และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในงาน

Research Title: The Relationship Between Quality of Work Life and Work Happiness of Before Retirement Employee in Industry Nonthaburi Province

Researcher: Sasanant Vivadhanajat, Tongfu Siritwongse, Pavin Chinachot

Year: 2018

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study level of quality of work life, and work happiness of Before Retirement Employee. 2) to compare the quality of work life and the Work Happiness of these personals as classified by the demographical characteristics. 3) to study the correlation between the quality of work life and the work happiness of Before Retirement Employee. The population sampling was Before Retirement Employee in Industry Nonthaburi Province. The samples were used collected 400 samples. The data were analyzed by mean, percentages, standard deviation, t-test, F-test and Pearson correlation by computer program.

The research findings were as follows: 1) the results of the study found that the majority of population was female, graduated in the bachelor level, income between 10,001-20,000 baht and the work period over 16 years. 2) Overall, the level of quality of work life was rather moderate. The quality of work life in constitutionalism was the highest. The least was the quality of work life in growth and security. 3) Overall, the level of work happiness was rather high. The work happiness in love was the highest. The least was the work happiness in connections. 4) The comparison between the quality of work life and the work happiness by gender was not different and in the comparison by position, educational level, income and work period were not different as a whole with statistical significance at the level of .05 5) results for the correlation between the quality of work life and the work happiness as a whole showed a positive correlation with statistical significance at the .01 level. The quality of work life in social integration with work happiness in connections has positive relationship at very high level. The quality of work life in adequate and fair compensation with work happiness in connections has positive relationship in very low level.

Keywords: quality of work life, work happiness

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตาเป็นอย่างดีจาก คุณไพรัตน์ เอื้อชูยศ รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และคุณรอต พุเจริญ ประธานสภาอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ให้ได้รับความรู้ที่เป็นข้อมูลที่สำคัญรวมถึงให้ความสนับสนุนอย่างมากในการดำเนินงานทำให้วิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจเครื่องมือวิจัย การแปลผล ทำให้การวิจัยในครั้งนี้เกิดคุณภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงพนักงานทุกท่านสำหรับที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยจนสำเร็จ



ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ และคณะ
กุมภาพันธ์ 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	7
2.1.1 แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน	7
2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
2.1.3 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
2.2 ความสุขในการทำงาน	10
2.2.1 แนวคิดความสุขในการทำงาน.....	10
2.2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน	10
2.2.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน	11
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	14

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	14
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	14
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	15
3.3 การทดสอบเครื่องมือ.....	16
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	16
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	18
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	19
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการ ทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ.....	21
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ.....	31
ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ.....	35
ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ.....	61
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุข ในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ.....	84
บทที่ 5 อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	79
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	79
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	85
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	86
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	87
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	90
ภาคผนวก ก จดหมายนำจากสภาอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี.....	91
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	93
ประวัติผู้วิจัย	99

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี.....	19
4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี.....	21
4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี.....	31
4.4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ	35
4.5 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	36
4.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	37
4.7 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	38
4.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	40
4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	41
4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	42
4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	43
4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	44
4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	45
4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทุกด้านของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	45
4.16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	46
4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ...	47
4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	49
4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	50
4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	51
4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	53
4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	54
4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	55
4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทุกด้านของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	56
4.26 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน.....	57
4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน.....	58
4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน.....	59
4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน.....	60
4.30 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ	61
4.31 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน	61
4.32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.33	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	63
4.34	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา	63
4.35	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	64
4.36	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	65
4.37	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	65
4.38	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	66
4.39	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	67
4.40	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	67
4.41	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	69
4.42	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน.....	70
4.43	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.44 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน	71
4.45 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี	72
4.46 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี	73
4.47 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี	74
4.48 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี	76
4.49 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานรวมทุกด้านของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี	77

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	13



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทย ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วอันเป็นผลเนื่องมาจากระบบสาธารณสุขได้รับการพัฒนามากขึ้น การตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญ ส่งผลให้ภาครัฐกำหนดมาตรการเตรียมการรองรับในการดูแลผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุเหล่านั้น มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น โดยกำหนดยุทธศาสตร์"การเตรียมความพร้อม สังคมไทยสู่สังคมผู้สูงอายุ" เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ด้วย การมีแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) เพื่อกำหนดทิศทางนโยบายยุทธศาสตร์และ มาตรการต่าง ๆ ที่ใช้ดำเนินการด้านผู้สูงอายุให้ชัดเจน อย่างไรก็ตามการให้ความสำคัญเกี่ยวกับกลุ่มประชากรผู้สูงอายุ ยังนับเป็นเรื่องใหม่ในประเทศไทย และจากที่มีตระหนักกันทั่วไปว่า ขนาดของประชากรสูงอายุของ ไทยมีการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในขณะที่สังคมทุกประเทศทั่วโลกได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (aging society) และได้มีการวิจัยจากต่างประเทศที่ประสบปัญหาจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (aging society) มาก่อน ดังนั้นประเทศไทยจึงได้มีการสร้างระบบส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีงานทำ และมีนโยบายต่างๆทั้งการสร้างมาตรการห้ามเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การขยายอายุเกษียณแรงงานสูงอายุ การให้นายจ้างช่วยเหลือผู้สูงอายุในการได้รับการจ้างกลับเข้าทำงาน การกำหนดอัตราส่วนลูกจ้างผู้สูงอายุ การจัดหางานและการฝึกอาชีพให้กับผู้สูงอายุ จากการที่การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุยังเป็นเรื่องใหม่ในประเทศไทย ซึ่งได้พบว่าสัดส่วนของประชากรวัยเด็ก และวัยแรงงาน มีแนวโน้มลดลง ในขณะที่สัดส่วนของประชากรสูงอายุ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 13.2 ใน พ.ศ.2553 เป็นร้อยละ 32.1 ใน พ.ศ.2583 และที่น่าสังเกต คือในปี พ.ศ. 2560 จะเป็นปีที่คาดว่าสัดส่วนของประชากรวัยเด็กจะเท่ากับสัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุ ทำให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย (aging Society) อย่างสมบูรณ์ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2555) แนวโน้มกำลังแรงงานของผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลจากการมีสัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นด้วยวัยหรืออายุขัยเฉลี่ยที่สูงขึ้นประกอบกับภาวะสุขภาพที่ดีขึ้น และการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขมากขึ้นอีกทั้งภาวะเศรษฐกิจ ที่บีบรัดทำให้ผู้สูงอายุยังคงอยู่ในตลาดแรงงานหรือยังทำงานอยู่

สำหรับเกณฑ์การเกษียณอายุในประเทศไทยนั้น มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 53 ได้บัญญัติถึงหลักการที่รัฐได้กำหนดชัดเจนในการคุ้มครองผู้สูงอายุที่มี

อายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ และไม่มีรายได้ เพียงพอแก่การยังชีพให้มีสิทธิได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือด้านสวัสดิการ สำหรับลูกจ้างภาคเอกชนแล้ว แม้ไม่มีกฎหมายใด ๆ มากำหนดการเกษียณอายุของแรงงานในภาคเอกชนโดยตรง แต่โดยทั่วไปการจ้างงานนั้นนายจ้างได้กำหนดเกณฑ์การเกษียณอายุของลูกจ้างโดย ส่วนใหญ่ก็มักได้รับการจ้างงานจนกระทั่งอายุครบ 60 ปี และอีกเกณฑ์หนึ่งพิจารณาจากเกณฑ์การรับสิทธิประโยชน์ทดแทนชราภาพจากกองทุนประกันสังคม มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเมื่อมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ดังนั้นในภาคเอกชนจึงมักจ้างงานจนถึงอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์หรือไม่เกินอายุ 60 ปีบริบูรณ์เท่านั้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวทางการสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพการทำงาน ลดปัญหาการย้ายหรือลาออก ลดการสูญเสียเวลาและงบประมาณการฝึกอบรมบุคลากรเข้าทำงานใหม่ ซึ่ง Walton (1973) ได้อธิบายแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ไว้ว่าเป็นสิ่งสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และสภาพแวดล้อมการทำงานกระตุ้นให้มีการเรียนรู้และการพัฒนา สามารถตอบสนองความพึงพอใจบุคลากรโดยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันนั้น จะเป็นผลมาจากปัจจัยในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และงานวิจัยจากสถาบัน NIOSH หรือ National Institute for Occupational Safety and Health (2002) ได้นำเสนอไว้ว่าการตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ได้อย่างเพียงพอ เป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้กับพนักงาน ก่อให้เกิดผลตอบแทนที่คุ้มค่าทั้งกับตัวพนักงานในการปฏิบัติงาน บริษัทหรือองค์กรที่ได้ประสิทธิผลสูง รวมไปถึงคุณค่าที่จะเกิดกับลูกค้า และสังคมที่อยู่ร่วมกันอีกด้วย การตอบสนองความต้องการ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพนั้นมีความสนใจอย่างแพร่หลาย ประเด็นหนึ่ง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ที่เป็นทั้งความรู้สึกร่างกายและจิตใจของคนทำงานโดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในวัยก่อนเกษียณอายุที่ทำให้เกิดการ ทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ จากการมีความต้องการความสุขในการทำงานในช่วงสุดท้ายของการทำงาน

หน่วยงานภาคเอกชน มีส่วนสำคัญในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุก่อนการเกษียณอายุ เป็นกำลังสำคัญในการเตรียมความพร้อมเพื่อการลดภาระส่วนงานภาครัฐในการรองรับสังคมผู้สูงอายุของไทย โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานก่อนเกษียณอายุในองค์กรธุรกิจเหล่านี้ จะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา เพื่อสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงาน (Joy at Work) เพราะเป็นช่วงที่คนอาจจะเกิดสภาวะจิตใจที่ก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้นนั่นคือ ความสุข ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้งานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น

เป็นความสุขพื้นฐานในการสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุก ๆ องค์การ เพื่อนำมาประมวผลรวมกันจะสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน (กกรร ขลายแย้ม และ อธิวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล, 2556) ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) นั้น ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้บุคลากรมีความผูกพันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความพอใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกอยากทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะทำให้ธุรกิจเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ความสุขจากการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (มนตรี แก้วดวง, 2552)

ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรีซึ่งมีอัตราการเจริญเติบโตขยายตัวอย่างรวดเร็วและมีโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆอยู่เป็นจำนวนมาก เพื่อให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในการส่งเสริมให้พนักงานก่อนวัยเกษียณมีความสุขในการทำงาน

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี เป็นอย่างไร

1.2.2 พนักงานก่อนวัยเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

1.2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานก่อนวัยเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 พนักงานก่อนวัยเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

1.4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี 1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Walton (1973) และแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของ Manion (2003)

1.5.2 **ขอบเขตด้านประชากร** ศึกษาพนักงานในระดับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป โดยมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี ที่กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 400 ตัวอย่าง ตามวิธีการคำนวณของ W.G. Cochran (1953)

1.5.3 **ขอบเขตด้านระยะเวลา** จะทำการวิจัย 12 เดือน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2559-เดือนเมษายน 2560

1.5.4 **ขอบเขตด้านพื้นที่** พื้นที่ทำการวิจัย คือ จังหวัดนนทบุรี

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้มีความเข้าใจขอบเขตและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย อย่างชัดเจนตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1.7.1 พนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ หมายถึง พนักงานหรือลูกจ้างโรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีอายุ 50 ปีขึ้นไป

1.7.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในกระบวนการบริหารจัดการองค์การที่คำนึงถึงสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจของชีวิตคนทำงานได้อย่างเพียงพอ ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.7.3 การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนทั้งเงิน และ/หรือ สิ่งของ ที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด รวมถึงค่าตอบแทนจากการมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในประเภทของงานแบบเดียวกัน

1.7.4 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

1.7.5 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง หมายถึง การที่องค์กร หรือหน่วยงานให้ความสำคัญต่อ การศึกษา อบรม พัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคลากรในองค์กร

1.7.6 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะได้รับการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทาง หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

1.7.7 การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

1.7.8 สิทธิของพนักงาน หมายถึง การบริหารจัดการขององค์กร ที่ให้ พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน

1.7.9 ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง การที่องค์กรและ/หรือบุคคลจัดแบ่งเวลาในการทำงานของตนเองอย่างเหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

1.7.10 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานขององค์กรและ/หรือบุคลากรในองค์กร ที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

1.7.11 ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกของอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลในการปฏิบัติงาน ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

1.7.12 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งเกิดขึ้นกับพนักงานกับกลุ่มผู้ร่วมงาน โดยการช่วยเหลือกัน การสนทนากันอย่างเป็นมิตร ได้รับการช่วยเหลือ

จากเพื่อนร่วมงาน จนทำให้เกิดมิตรภาพ และความรู้สึกเป็นสุข สามารถรับรู้ว่าเป็นเพื่อนร่วมงานต่างมีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

1.7.13 ด้านความรักในงาน หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีรักและความผูกพันต่องาน การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความยินดีที่จะปฏิบัติทุกอย่างที่เป็นงาน รู้สึกตื่นเต้น มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รู้สึกภูมิใจที่ตนเองมีความรับผิดชอบ และรู้สึกมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

1.7.14 ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย สามารถทำงานที่มีความท้าทายได้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต มีความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ และทำให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้า

1.7.15 ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง พนักงานได้รับการยอมรับ และเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ลูกค้าย ตลอดจนพนักงานคนอื่นๆที่มีส่วนร่วมในการทำงาน พนักงานสามารถรับรู้ถึงความพยายามและประทับใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย การร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษและมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

งานศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีประโยชน์ดังนี้

1.7.1 ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการทำงานของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างกันซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในการกำหนด แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานตลอดจน การดำเนินการกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมให้พนักงานก่อนวัยเกษียณ ขององค์กรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นได้

1.7.2 เป็นข้อมูลให้กับผู้ที่ทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจจะศึกษาต่อเนื่องไปอีก

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life-QWL) นั้น ได้มีการศึกษาอย่างแพร่หลาย กระจายไปทั่วโลก เพื่อที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านแรงงาน สร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นแก่พนักงาน โดยในปัจจุบัน ประเทศต่าง ๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งหลาย ๆ ประเทศที่ได้ใช้แนวคิดนี้ อย่างจริงจัง คุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมวัฒนธรรม และค่านิยม ในเวลานั้น ๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า

พนักงานส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) หลายบริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality circles) มีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้พบว่า (1) พนักงานเกิดความพึงพอใจ (2) ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น (3) อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงไป (Gordon, 1991)

คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถใช้ในการวัดระดับ และนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงยุคที่ใช้กับพนักงานในองค์กร หน่วยงาน ธุรกิจสาขาต่าง ๆ ส่งเสริมให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ โดยมีปัจจัยดังนี้ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุล

ระหว่างชีวิตงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหัวข้อต่าง ๆ เป็นสิ่งที่สามารถชี้ได้ถึงลักษณะของความต้องการด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานต้องการ (Laar et al., 2007)

2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life--QWL) มีความหมายถึง ลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล ทั้งความรู้สึกลงทางด้านร่างกายและจิตใจของคนทำงาน ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการจากสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ ชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานนอกเวลางาน ตารางการทำงานพิเศษ ภาระงาน ความกดดันด้านเวลา ความเครียดของงาน และการมีส่วนร่วมในงาน ความมั่นคง ความปลอดภัย ความเสมอภาค เป็นต้น (Voydanoff P., 2005b) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความพึงพอใจและความสุขภายในองค์กร

Walton (1973: 12-13) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะ แนวทางความเพน บุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

Huse & Cummings (1985: 257) ได้ให้ความหมายของคุณภาพ ชีวิตในการทำงานไว้ ว่า ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงาน ของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพ ขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพ ชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สองช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานและกระบวนการบริหารจัดการองค์การที่ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจของชีวิตคนทำงานได้อย่างเพียงพอ ยุติธรรม

2.1.3 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความ พึงพอใจของ

บุคคลในการทำงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

2.1.3.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2.1.3.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy work condition) คือพนักงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ดังนั้นจึงควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

2.1.3.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจโดยการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ หรือทักษะที่ต้องเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน

2.1.3.4 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity of human capacity) คือ โอกาส ในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกทำท่ายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2.1.3.5 การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้ร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

2.1.3.6 สิทธิของพนักงาน (Constitutionalism) คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในการขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน มีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

2.1.3.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล จัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและ มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

2.1.3.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม

2.2 ความสุขในการทำงาน

2.2.1 แนวคิดความสุขในการทำงาน

ความสุขคือสิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ทุกคน แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุขคือการมีเงินทองมาก ๆ เพื่อจะได้สิ่งต่าง ๆ ที่ปรารถนาหลาย คนเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่างโลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุทำให้คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อคนและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียงมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตขาดการแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีหรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเองและความสุขทั้ง 8 ประการ เป็นความสุขพื้นฐานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็น การมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักผ่อนคลาย สันทนาการ การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดีการได้พัฒนาไฝ่หาความรู้ การมีครอบครัวที่ดี และมีสังคมที่มีความสุข เมื่อข้าราชการมีความสุขกับพื้นฐานชีวิตแล้ว ก็จะส่งผลดีกับการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์ 2551)

2.2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Manion (อ้างถึงใน นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ, 2552) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานให้เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

สรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำ มี

ความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับผิดชอบต่อหน้าที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำรู้สึกสนุกสนานและมีความสุขในทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

2.2.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงาน (Happiness at work) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่นความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานที่ทำให้คงอยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 4 ด้านดังนี้

2.2.3.1 การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2.2.3.2 ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ตนปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

2.2.3.3 ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

2.2.3.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและ

ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบของความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อม ให้ตั้งใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

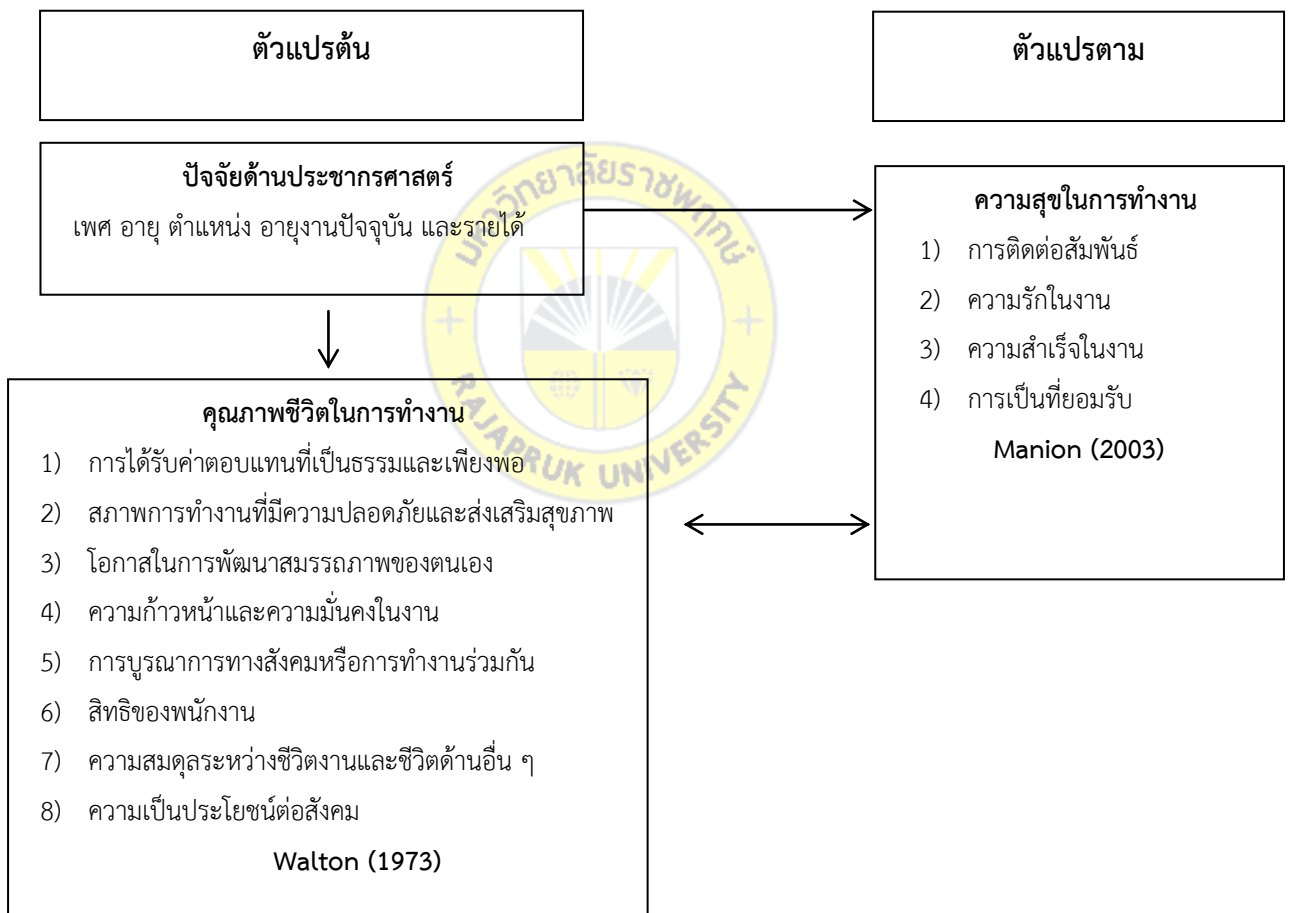
ฉานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์ (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำจำนวน 180 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13) ความสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17) และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทพิเศษรักจำกัด จังหวัดเชียงใหม่ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95) และจากการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่พบว่าพนักงานมีความคิดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และพบว่าปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบใน 5 ด้านดังกล่าว นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า มีเพียงองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความสุขในที่ทำงานได้ร้อยละ 77.4

ปพิชญา วรรณสุข (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงที่สุดเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยด้านความรักในงาน ซึ่งผู้ตอบ

แบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย ที่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของตำรวจชั้นสัญญาบัตรและตำรวจชั้นประทวนต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในที่ทำงานพบว่า ในปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยทางด้านผู้นำ ในหัวข้อที่ 1 ผู้นำของท่านเป็นผู้ที่บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน และปัจจัยทางด้านความรักในงาน ในหัวข้อที่ 5 โอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ของตำรวจชั้นสัญญาบัตรและตำรวจชั้นประทวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % การทดสอบโดย Independent –Samples T Test แบบสองทาง ซึ่งมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.32 และ 0.00 ตามลำดับ และในหัวข้ออื่น ๆ ความเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี นี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งจะมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จะใช้ประชากรที่ทำการศึกษาคือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่าง

วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จะทำการศึกษาโรงงานที่เป็นสมาชิกอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี ซึ่งภายในจังหวัดนนทบุรีมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 2,105 โรงงาน และเลือกเฉพาะกลุ่มที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรีที่มีจำนวน 82 โรงงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenient sampling) เนื่องจากทุกโรงงานจะมีข้อบังคับและการปฏิบัติเหมือนกัน จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพนักงานวัยก่อนเกษียณซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัดจึงใช้วิธีการคำนวณของ W.G. Cochran (1953) ดังนี้

$$n = \frac{P(1-P) Z^2}{e^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

P = ค่าเปอร์เซ็นต์ที่ต้องการสุ่มจากประชากรทั้งหมด (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ 95% มีค่าเท่ากับ 1.96

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ของความคลาดเคลื่อน ($e=0.05$) จากการสุ่มตัวอย่างค่า P ต้องไม่น้อยกว่า 50% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือได้

$$n = \frac{0.05 (1-0.05) 1.96^2}{0.05^2}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.025}$$

$$n = 384.16 \text{ หรือ } 384$$

จากการคำนวณจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือ 384 ตัวอย่าง โดยจะแจกแบบสอบถาม 82 โรงงานโรงงานละ 5 ชุด จะเป็นจำนวนทั้งสิ้น 384 ชุด โดยทางผู้วิจัยจะใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จะใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากการศึกษาตำราเอกสาร ผลการศึกษาของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สำหรับแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามปลายปิด แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

3.3 การทดสอบเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้คำถามทุกข้อ ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการตามวัตถุประสงค์การศึกษาที่กำหนดไว้ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและการใช้ ภาษา และให้คำแนะนำต่าง ๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง โดยวิธีการวัดความสอดคล้อง ภายใน (Internal Consistency Method) มากกว่า 0.5

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากได้มีการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้วได้นำไปทดสอบแบบสอบถามโดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็น กลุ่มเป้าหมาย รวม 30 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นจึงนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามด้วยวิธีใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's reliability coefficient, Alpha) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556: 127) จากการทดสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา มากกว่า 0.87

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้โดยใช้แบบสอบถาม มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติที่เหมาะสม โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่า ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้านปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความสุขในการทำงาน ให้หาค่าเฉลี่ย มาจัดช่วงคะแนนเพื่อแปลความหมายระดับปัจจัยเพื่อให้สามารถแยกระดับปัจจัยความคิดเห็นได้ 5 ระดับ จึงกำหนดความกว้างของแต่ละระดับของอัตราภาคชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น} - 1} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นคะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะ แบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง สำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง สำคัญมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง สำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน จะใช้การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inference Analysis) ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงอ้างอิง ใช้ในการหาความแตกต่างของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย ได้แก่ การทดสอบทีเทส (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และการทดสอบรายคู่โดยสถิติเชฟเฟ้(Scheffe) สำหรับค่าเฉลี่ยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 หาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี” มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์เปรียบเทียบเพศ โดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent วิเคราะห์เปรียบเทียบอายุ ตำแหน่ง อายุงานปัจจุบัน และรายได้ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์เปรียบเทียบเพศ โดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent วิเคราะห์เปรียบเทียบอายุ ตำแหน่ง อายุงานปัจจุบัน

และรายได้ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation)

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	170	42.50
หญิง	230	57.50
รวม	400	100.00
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	328	82.00
ผู้จัดการ	64	16.00
ผู้จัดการหรือสูงกว่า	3	0.80
อื่น ๆ	5	1.30
รวม	400	100.00
การศึกษา		
ต่ำกว่า ปวช.	130	32.50
อนุปริญญา/ปวส.	116	29.00
ปริญญาตรี	132	33.00
ปริญญาโทขึ้นไป	22	5.50
รวม	400	100.00

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	30	7.50
10,001 – 20,000 บาท	137	34.30
20,001 – 30,000 บาท	111	27.80
30,001 – 40,000 บาท	56	14.00
40,001 – 50,000 บาท	35	8.80
50,001 บาท ขึ้นไป	31	7.80
รวม	400	100.00
อายุงาน		
1 – 5 ปี	31	7.80
6 – 10 ปี	40	10.00
11 – 15 ปี	120	30.00
16 ปี ขึ้นไป	209	52.30
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน (คิดเป็นร้อยละ 57.50) มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมากที่สุด จำนวน 328 คน (คิดเป็นร้อยละ 82.00) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 132 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.00) ใกล้เคียงกับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. ซึ่งมีจำนวน 130 คน (คิดเป็นร้อยละ 32.50) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 137 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.30) รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 111 คน (คิดเป็นร้อยละ 27.80) และมีอายุงาน มากกว่า 16 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 209 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.30) รองลงมามีอายุงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 120 คน (คิดเป็นร้อยละ 30.00)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

รายการประเมิน		5	4	3	2	1	\bar{x}	SD	ระดับ
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง							3.22	.683	ปานกลาง
1. ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเพียงพอต่อ การดำเนินชีวิต	จำนวน ร้อยละ	26 (6.50)	101 (25.25)	227 (56.75)	35 (8.75)	11 (2.75)	3.24	.809	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมตาม บริบทงานที่ท่านทำ	จำนวน ร้อยละ	17 (4.25)	112 (28.00)	212 (53.00)	47 (11.75)	12 (3.00)	3.19	.809	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมตาม ปริมาณงานที่ท่านทำ	จำนวน ร้อยละ	18 (4.50)	103 (25.75)	216 (54.00)	54 (13.50)	9 (2.25)	3.17	.798	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมเมื่อ เทียบกับหน่วยงาน อื่น	จำนวน ร้อยละ	25 (6.25)	99 (24.75)	225 (56.25)	46 (11.50)	5 (1.25)	3.23	.781	ปานกลาง
5. หน่วยงานจัดสรร สวัสดิการให้แก่ท่าน อย่างยุติธรรม	จำนวน ร้อยละ	21 (5.25)	116 (29.00)	216 (54.00)	46 (11.50)	1 (0.25)	3.28	.742	ปานกลาง
6. ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมเมื่อ เทียบกับผู้ร่วม วิชาชีพที่มีลักษณะ งานคล้ายกัน	จำนวน ร้อยละ	28 (2.25)	103 (12.75)	209 (52.25)	51 (12.75)	9 (2.25)	3.23	.840	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

รายการประเมิน		5	4	3	2	1	\bar{x}	SD	ระดับ
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ							3.34	.722	ปานกลาง
7. องค์กรได้จัด สภาพแวดล้อมใน หน่วยงานให้มี ความปลอดภัยต่อ การทำงานของท่าน	จำนวน	43	132	190	28	7	3.44	.842	มาก
	ร้อยละ	(10.75)	(33.00)	(47.50)	(7.00)	(1.75)			
8. สถานที่ทำงานมี ความพร้อมในการ ดูแลปฐมพยาบาลผู้ เจ็บป่วย บาดเจ็บ							3.35	.896	ปานกลาง
	จำนวน	42	118	185	46	9			
	ร้อยละ	(10.50)	(29.50)	(46.25)	(11.50)	(2.25)			
9. หน่วยงานของท่าน จัดให้มีกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพ							3.18	.903	ปานกลาง
	จำนวน	31	97	200	57	15			
	ร้อยละ	(7.75)	(24.25)	(50.00)	(14.25)	(3.75)			
10. หน่วยงานของ ท่านจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ที่ได้มาตรฐานเพื่อ ลดปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพในการ ทำงาน							3.32	.801	ปานกลาง
	จำนวน	27	123	206	37	7			
	ร้อยละ	(6.75)	(30.75)	(51.50)	(9.25)	(1.75)			
11. หน่วยงานติดตั้ง เครื่องมือเตือนภัย เมื่อเกิดภาวะ ฉุกเฉิน							3.40	.884	ปานกลาง
	จำนวน	48	118	186	42	6			
	ร้อยละ	(12.00)	(29.50)	(46.50)	(10.50)	(1.50)			

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

รายการประเมิน		5	4	3	2	1	\bar{x}	SD	ระดับ
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน							3.21	.727	ปานกลาง
17. ตำแหน่งงานที่ ท่านทำมีโอกาส ในการเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น ได้	จำนวน	38	96	172	84	10	3.17	.950	ปานกลาง
	ร้อยละ	(9.50)	(24.00)	(43.00)	(21.00)	(2.50)			
18. งานที่ท่านทำมัก ต้องใช้ทักษะ ใหม่ ๆ เสมอ	จำนวน	21	145	174	54	6	3.30	.823	ปานกลาง
	ร้อยละ	(5.25)	(36.25)	(43.50)	(13.50)	(1.50)			
19. ท่านได้รับ มอบหมายให้ ปฏิบัติงานที่มี ความสำคัญที่ใช้ ความสามารถที่ สูงขึ้น	จำนวน	28	107	203	59	3	3.25	.816	ปานกลาง
	ร้อยละ	(7.00)	(26.75)	(50.75)	(14.75)	(0.75)			
20. องค์กรมี แนวทางในการ เลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจน	จำนวน	23	110	193	59	15	3.17	.881	ปานกลาง
	ร้อยละ	(5.75)	(27.50)	(48.25)	(14.75)	(3.75)			
21. งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ สามารถ วางแผนเติบโต ในสายงานได้	จำนวน	30	103	182	73	12	3.17	.914	ปานกลาง
	ร้อยละ	(7.50)	(25.75)	(45.50)	(18.25)	(3.00)			

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

รายการประเมิน		5	4	3	2	1	\bar{x}	SD	ระดับ
การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน							3.45	.613	มาก
22. หน่วยงานอื่น ๆ จำนวน ในองค์การให้ ความช่วยเหลือ ท่านในการ ทำงานเสมอ	จำนวน	30	142	185	33	10	3.37	.837	ปานกลาง
	ร้อยละ	(7.50)	(35.50)	(46.25)	(8.25)	(2.50)			
23. เพื่อนร่วมงาน ของท่านยอมรับ ในความสามารถ ในการ ปฏิบัติงานของ ท่าน	จำนวน	27	144	201	27	1	3.42	.728	มาก
	ร้อยละ	(6.75)	(36.00)	(50.25)	(6.75)	(0.25)			
24. หน่วยงานของ ท่านมีการยก ย่องให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อน ร่วมงานทุก ระดับ	จำนวน	27	154	185	32	2	3.43	.756	มาก
	ร้อยละ	(6.75)	(38.50)	(46.25)	(8.00)	(0.50)			
25. ท่านได้รับความ ร่วมมือจาก สมาชิกทีมงาน อย่างเต็มที่	จำนวน	29	172	179	19	1	3.52	.711	มาก
	ร้อยละ	(7.25)	(43.00)	(44.75)	(4.75)	(0.25)			

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

รายการประเมิน		5	4	3	2	1	\bar{x}	SD	ระดับ
26. ท่านสามารถ ปฏิบัติงาน ร่วมกับทีมงาน จนประสบ ความสำเร็จได้ เป็นอย่างดี	จำนวน	28	169	173	29	1	3.49	.742	มาก
	ร้อยละ	(7.00)	(42.25)	(43.25)	(7.25)	(0.25)			
สถิติของพนักงาน							3.44	.629	มาก
27. หน่วยงานของ ท่านให้สิทธิใน การทำงานแก่ ท่าน	จำนวน	41	158	171	26	4	3.52	.804	มาก
	ร้อยละ	(10.25)	(39.50)	(42.75)	(6.50)	(1.00)			
28. ท่านได้รับความ เสมอภาคในการ มอบหมายงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่	จำนวน	27	157	192	24	0	3.47	.711	มาก
	ร้อยละ	(6.75)	(39.25)	(48.00)	(6.00)	(0.00)			
29. ท่านได้เข้าร่วม การกำหนด แนวทางในการ ทำงาน	จำนวน	20	158	177	42	3	3.38	.769	ปานกลาง
	ร้อยละ	(5.00)	(39.50)	(44.25)	(10.50)	(0.75)			
30. หน่วยงานของ ท่านเคารพสิทธิ ส่วนบุคคล ไม่ก้าวกายเรื่อง ส่วนตัวที่ไม่ เกี่ยวข้องกับ งาน	จำนวน	32	155	183	25	5	3.46	.781	มาก
	ร้อยละ	(8.00)	(38.75)	(45.75)	(6.25)	(1.25)			

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

รายการประเมิน		5	4	3	2	1	\bar{x}	SD	ระดับ
31. ท่านสามารถ แสดงความ ความเห็นต่อ ผู้บังคับบัญชา ในเรื่องเกี่ยวกับ งานใน หน่วยงานได้	จำนวน	35	142	186	33	4	3.43	.804	มาก
	ร้อยละ	(8.75)	(35.50)	(46.50)	(8.25)	(1.00)			
ความสมดุระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ							3.45	.624	มาก
32. ท่านมีเวลา พักผ่อน อย่างเพียงพอ	จำนวน	21	173	174	23	9	3.44	.776	มาก
	ร้อยละ	(5.25)	(43.25)	(43.50)	(5.75)	(2.25)			
33. ท่านมีเวลาให้กับ ครอบครัวอย่าง เพียงพอ	จำนวน	30	172	161	30	7	3.47	.810	มาก
	ร้อยละ	(7.50)	(43.00)	(40.25)	(7.50)	(1.75)			
34. ท่านมีเวลา สังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ	จำนวน	30	164	164	33	9	3.43	.835	มาก
	ร้อยละ	(7.50)	(41.00)	(41.00)	(8.25)	(2.25)			
35. ท่านสามารถไป ร่วมงานสังคมโดย ไม่มีปัญหา เกี่ยวกับภาระงาน	จำนวน	17	180	165	33	5	3.43	.756	มาก
	ร้อยละ	(4.25)	(45.00)	(41.25)	(8.25)	(1.25)			
36. การทำงานไม่เป็น อุปสรรคต่อการ ดำรงชีวิต	จำนวน	28	171	169	29	3	3.48	.762	มาก
	ร้อยละ	(7.00)	(42.75)	(42.25)	(7.25)	(0.75)			

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

รายการประเมิน		5	4	3	2	1	\bar{x}	SD	ระดับ
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม							3.34	.704	ปานกลาง
37. ท่านได้รับรู้ถึง กิจกรรมของ องค์การ ที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคมโดย ตลอด	จำนวน	30	146	163	54	7	3.35	.886	ปานกลาง
	ร้อยละ	(7.50)	(36.50)	(40.75)	(13.50)	(1.75)			
38. ท่านรู้สึกว่ องค์การของท่าน มีภาพลักษณ์ที่ดี ต่อสังคมภายนอก	จำนวน	32	133	181	50	4	3.35	.836	ปานกลาง
	ร้อยละ	(8.00)	(33.25)	(42.25)	(12.50)	(1.00)			
39. ท่านรับรู้ถึง ความรู้สึกของ สาธารณชนที่มี ความ พึงพอใจต่อการ ทำงานที่เป็น ประโยชน์ต่อ สังคมขององค์การ ของท่าน	จำนวน	23	142	182	48	5	3.33	.807	ปานกลาง
	ร้อยละ	(5.75)	(35.50)	(45.50)	(12.00)	(1.25)			
40. ท่านเข้าไปมีส่วน ร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของ องค์การที่ทำเพื่อ สังคมเสมอ	จำนวน	30	116	202	45	7	3.29	.830	ปานกลาง
	ร้อยละ	(7.00)	(29.00)	(50.50)	(11.25)	(1.75)			

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

รายการประเมิน	5	4	3	2	1	\bar{x}	SD	ระดับ
41. ท่านรู้สึกภูมิใจว่า จำนวน ท่านอยู่ใน หน่วยงาน ที่ช่วยเหลือสังคม ร้อยละ อย่างเต็มที่	29	144	176	43	8	3.36	.843	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มากที่สุด ($\bar{x} = 3.45$, $SD = .624$) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 3.44$, $SD = .613$) ด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{x} = 3.44$, $SD = .629$) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 3.34$, $SD = .704$) และมีระดับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.21$, $SD = .727$)

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$, $SD = .683$) โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องหน่วยงานจัดสรรสวัสดิการให้ได้อย่างยุติธรรมสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.28$, $SD = .742$) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ($\bar{x} = 3.23$, $SD = .840$) และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมตามปริมาณงานที่ทำต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.17$, $SD = .798$)

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$, $SD = .722$) โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่ององค์กรได้จัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้มีความปลอดภัยต่อการทำงานสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.44$, $SD = .842$) รองลงมา คือ มีคุณภาพชีวิตเรื่องหน่วยงานติดตั้งเครื่องมือเตือนภัยเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน ($\bar{x} = 3.40$, $SD = .884$) และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องหน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.18$, $SD = .903$)

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.23$, $SD = .750$) โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรมสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.31$, $SD = .747$) รองลงมา คือ องค์กรมีการพัฒนาวางแผนบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{x} = 3.28$, $SD = .883$) และมี

ระดับคุณภาพชีวิตเรื่ององค์การมีการตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเหมาะสมต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.13$, $SD = .855$)

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, $SD = .727$) โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องงานที่ทำมักต้องใช้ทักษะใหม่ ๆ เสมอสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.30$, $SD = .823$) รองลงมา คือ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่ใช้ความสามารถที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.25$, $SD = .816$) และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่ององค์การมีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.17$, $SD = .881$)

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.45$, $SD = .613$) โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกที่ทีมงานอย่างเต็มที่สูงที่สุด ($\bar{x} = 3.52$, $SD = .711$) รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานจนประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.49$, $SD = .742$) และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์การให้ความช่วยเหลือในการทำงานเสมอต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.37$, $SD = .837$)

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.44$, $SD = .629$) โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องหน่วยงานให้สิทธิในการทำงานแก่พนักงานสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.52$, $SD = .804$) รองลงมา คือ ได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 3.47$, $SD = .711$) และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องการเข้าร่วมการกำหนดแนวทางในการทำงานต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.38$, $SD = .769$)

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.45$, $SD = .624$) โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.48$, $SD = .762$) รองลงมา คือ มีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.47$, $SD = .810$) และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องสามารถไปร่วมงานสังคมโดยไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาระงานต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.43$, $SD = .756$)

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$, $SD = .704$) โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องรู้สึกภูมิใจว่าอยู่ในหน่วยงานที่ช่วยเหลือสังคมอย่างเต็มที่สูงที่สุด ($\bar{x} = 3.36$, $SD = .843$) รองลงมา คือ การรับรู้ถึงกิจกรรมขององค์การที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยตลอด ($\bar{x} = 3.35$, $SD = .886$) และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การที่เพื่อสังคมเสมอต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.29$, $SD = .830$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

รายการประเมิน		5	4	3	2	1	\bar{x}	SD	ระดับ
การติดต่อสัมพันธ์							3.63	.541	มาก
1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน	จำนวน	39	198	147	13	3	3.64	.732	มาก
	ร้อยละ	(9.75)	(49.50)	(36.75)	(3.25)	(0.75)			
2. ท่านพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง	จำนวน	33	219	136	11	1	3.68	.674	มาก
	ร้อยละ	(8.25)	(54.75)	(34.00)	(2.75)	(0.25)			
3. เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาท่านได้	จำนวน	28	226	131	14	1	3.67	.670	มาก
	ร้อยละ	(7.00)	(56.50)	(32.75)	(3.50)	(0.25)			
4. ท่านเปิดเผยความคิดความรู้สึกกับเพื่อนร่วมงานได้	จำนวน	32	173	174	20	1	3.54	.725	มาก
	ร้อยละ	(8.00)	(43.25)	(43.50)	(5.00)	(0.25)			
5. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน	จำนวน	34	205	140	19	2	3.63	.728	มาก
	ร้อยละ	(8.50)	(51.25)	(35.00)	(4.75)	(0.50)			
ความรักในงาน							3.80	.634	มาก
6. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำอยู่	จำนวน	56	204	128	11	1	3.76	.731	มาก
	ร้อยละ	(14.00)	(51.00)	(32.00)	(2.75)	(0.25)			
7. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่คุ้มค่า	จำนวน	57	211	118	13	1	3.78	.735	มาก
	ร้อยละ	(14.25)	(52.75)	(29.50)	(3.25)	(0.25)			

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

รายการประเมิน		5	4	3	2	1	\bar{x}	SD	ระดับ
8. ท่านมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานที่ ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จ	จำนวน	59	211	114	15	1	3.78	.747	มาก
	ร้อยละ	(14.75)	(52.75)	(28.50)	(3.75)	(0.25)			
9. ท่านทำงานด้วย ความเต็มใจ	จำนวน	71	225	99	5	0	3.91	.683	มาก
	ร้อยละ	(17.75)	(56.25)	(24.75)	(1.25)	(0.00)			
10. ท่านมีความ ภาคภูมิใจกับ งานที่ท่านทำอยู่	จำนวน	63	197	126	12	2	3.77	.765	มาก
	ร้อยละ	(15.75)	(49.25)	(31.50)	(3.00)	(0.50)			
ความสำเร็จในงาน							3.67	.577	มาก
11. ท่านสามารถ ทำงานบรรลุตาม เป้าหมายที่วาง ไว้	จำนวน	52	210	129	8	1	3.76	.706	มาก
	ร้อยละ	(13.00)	(52.50)	(32.25)	(2.00)	(0.25)			
12. ท่านสามารถ ทำงานที่ท้าทาย ทายเป็นอย่างดี	จำนวน	47	190	152	11	0	3.68	.713	มาก
	ร้อยละ	(11.75)	(47.50)	(38.00)	(2.75)	(0.00)			
13. ผลลัพธ์ของงาน เป็นไปอย่าง ที่ท่านต้องการ	จำนวน	30	210	139	17	4	3.63	.788	มาก
	ร้อยละ	(7.50)	(52.50)	(34.80)	(4.30)	(1.00)			
14. ท่านรู้สึกมีคุณค่า เมื่องานที่ ท่านทำสำเร็จ	จำนวน	45	218	122	13	2	3.73	.721	มาก
	ร้อยละ	(11.25)	(54.50)	(30.50)	(3.25)	(0.50)			
15. ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าในงานที่ ท่านได้ทำอยู่	จำนวน	33	186	148	27	6	3.53	.800	มาก
	ร้อยละ	(8.25)	(46.50)	(37.00)	(6.75)	(1.50)			

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

รายการประเมิน		5	4	3	2	1	\bar{x}	SD	ระดับ
การเป็นที่ยอมรับ							3.65	.620	มาก
16. ท่านได้รับความ เชื่อถือจากเพื่อน ร่วมงาน	จำนวน ร้อยละ	34 (8.50)	204 (51.00)	140 (35.00)	18 (4.50)	4 (1.00)	3.62	.747	มาก
17. ความรู้ ความสามารถ ของท่านได้รับ การยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	จำนวน ร้อยละ	42 (10.50)	184 (46.00)	158 (39.50)	15 (3.75)	1 (0.25)	3.63	.731	มาก
18. หัวหน้าไว้วางใจใน การทำงาน ของท่าน	จำนวน ร้อยละ	42 (10.50)	183 (45.75)	166 (41.50)	7 (1.75)	2 (0.50)	3.64	.712	มาก
19. มีการ แลกเปลี่ยน ความคิด ความเห็น ระหว่างท่านกับ เพื่อนร่วมงาน	จำนวน ร้อยละ	42 (10.50)	186 (46.50)	161 (40.25)	11 (2.75)	0 (0.00)	3.65	.703	มาก
20. ท่านได้รับ มอบหมายให้มี การทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	จำนวน ร้อยละ	46 (11.50)	201 (50.25)	145 (36.25)	8 (2.00)	0 (0.00)	3.71	.690	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมากที่สุด ($\bar{x} = 3.80$, $SD = .634$) และมีระดับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.63$, $SD = .541$)

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, $SD = .541$) โดยพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.68$, $SD = .674$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาได้ ($\bar{x} = 3.67$, $SD = .670$) และมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องการเปิดเผยความคิด ความรู้สึกกับเพื่อนร่วมงานได้ต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.54$, $SD = .725$)

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, $SD = .634$) โดยพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องการทำงานด้วยความเต็มใจสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.91$, $SD = .683$) รองลงมา คือ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ($\bar{x} = 3.78$, $SD = .747$) และมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องความภาคภูมิใจกับงานที่ทำอยู่ต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.77$, $SD = .765$)

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, $SD = .577$) โดยพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้สูงที่สุด ($\bar{x} = 3.76$, $SD = .706$) รองลงมา คือ รู้สึกมีคุณค่าเมื่องานที่ทำสำเร็จ ($\bar{x} = 3.73$, $SD = .721$) และมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องการมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.53$, $SD = .800$)

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, $SD = .620$) โดยพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องการได้รับมอบหมายให้มีการทำงานอย่างต่อเนื่องสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.71$, $SD = .690$) รองลงมา คือ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.65$, $SD = .703$) และมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องการได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.62$, $SD = .747$)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.16	.684	3.26	.684	-1.425	.154
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.32	.644	3.35	.775	-.464	.642
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.18	.701	3.26	.783	-1.053	.292
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.21	.713	3.21	.739	-.069	.944
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.38	.574	3.50	.637	-1.904	.057
6. สิทธิของพนักงาน	3.39	.628	3.49	.628	-1.566	.118
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	3.47	.629	3.43	.621	.529	.596
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.25	.666	3.40	.725	-2.070	.039
รวม	3.30	.519	3.36	.588	-1.208	.227

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี เพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงาน
อุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ตำแหน่งงาน							
	พนักงาน		ผู้จัดการ		ผู้อำนวยการหรือ สูงกว่า		อื่น ๆ	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
1. การได้รับค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเพียงพอ	3.20	.708	3.29	.511	3.50	1.167	3.40	.726
2. สภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัย และ ส่งเสริมสุขภาพ	3.34	.682	3.32	.917	3.13	.306	3.56	.740
3. โอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของตนเอง	3.21	.759	3.28	.732	3.40	.400	3.48	.559
4. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	3.16	.750	3.42	.588	3.47	.462	3.36	.410
5. การบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	3.43	.627	3.47	.502	3.73	.808	3.88	.832
6. สิทธิของพนักงาน	3.41	.619	3.63	.657	3.60	.529	3.80	.663
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต งานและชีวิตด้านอื่น ๆ	3.49	.625	3.26	.596	3.40	.872	3.52	.559
8. ความเป็นประโยชน์ต่อ สังคม	3.35	.719	3.25	.618	3.27	.503	3.36	.921
รวม	3.32	.578	3.36	.479	3.44	.439	3.55	.538

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานตำแหน่งอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด ($\bar{X} = 3.55$, $SD = .538$) รองลงมา เป็นพนักงานที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.44$, $SD = .439$) ผู้ที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลำดับต่อมา ($\bar{X} = 3.36$, $SD = .479$) และพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.32$, $SD = .578$)

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P-Value
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	.859	3	.286	.613	.61
	ภายในกลุ่ม	185.144	396	.468		
	รวม	186.003	399			
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.403	3	.134	.256	.86
	ภายในกลุ่ม	207.399	396	.524		
	รวม	207.802	399			
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.651	3	.217	.384	.77
	ภายในกลุ่ม	223.841	396	.565		
	รวม	224.492	399			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.876	3	1.292	2.471	.06
	ภายในกลุ่ม	207.044	396	.523		
	รวม	210.920	399			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.294	3	.431	1.148	.33
	ภายในกลุ่ม	148.681	396	.375		
	รวม	149.975	399			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.220	3	1.073	2.745	.05
	ภายในกลุ่ม	154.859	396	.391		
	รวม	158.080	399			

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P-Value
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2.859	3	.953	2.473	.06
	ภายในกลุ่ม	152.581	396	.385		
	รวม	155.440	399			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.614	3	.205	.411	.75
	ภายในกลุ่ม	197.056	396	.498		
	รวม	197.670	399			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.342	3	.114	.361	.78
	ภายในกลุ่ม	125.031	396	.316		
	รวม	125.373	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ LSD รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การศึกษา							
	ต่ำกว่า ปวช.		อนุปริญญา/ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโทขึ้นไป	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
1. การไต่รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.07	.799	3.16	.594	3.39	.625	3.41	.439

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การศึกษา							
	ต่ำกว่า ปวช.		อนุปริญญา/ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโทขึ้นไป	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.23	.727	3.40	.635	3.39	.749	3.33	.912
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.02	.753	3.25	.670	3.40	.780	3.32	.711
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.99	.810	3.19	.614	3.40	.689	3.45	.632
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.25	.624	3.49	.596	3.61	.570	3.44	.594
6. สิทธิของพนักงาน	3.30	.658	3.37	.611	3.63	.566	3.67	.634
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	3.44	.682	3.54	.551	3.40	.639	3.25	.483
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.21	.796	3.34	.665	3.47	.636	3.25	.601
รวม	3.19	.617	3.34	.519	3.46	.520	3.39	.488

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.46$, $SD = .520$) รองลงมา เป็นพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.39$, $SD = .488$) พนักงานที่มีการศึกษา

ระดับอนุปริญญา/ปวส. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลำดับต่อมา ($\bar{X} = 3.34$, $SD = .519$) และพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.19$, $SD = .617$)

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P-Value
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	7.810	3	2.603	5.786*	.00
	ภายในกลุ่ม	178.192	396	.450		
	รวม	186.003	399			
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.289	3	.763	1.470	.22
	ภายในกลุ่ม	205.513	396	.519		
	รวม	207.802	399			
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	9.389	3	3.130	5.762*	.00
	ภายในกลุ่ม	215.102	396	.543		
	รวม	224.492	399			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.347	3	4.116	8.207*	.00
	ภายในกลุ่ม	198.573	396	.501		
	รวม	210.920	399			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	8.958	3	2.986	8.385*	.00
	ภายในกลุ่ม	141.017	396	.356		
	รวม	149.975	399			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.953	3	2.984	7.925*	.00
	ภายในกลุ่ม	149.127	396	.377		
	รวม	158.080	399			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2.085	3	.695	1.795	.13
	ภายในกลุ่ม	153.354	396	.387		
	รวม	155.440	399			

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P-Value
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.528	3	1.509	3.095*	.03
	ภายในกลุ่ม	193.142	396	.488		
	รวม	197.670	399			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4.904	3	1.635	5.374*	.00
	ภายในกลุ่ม	120.469	396	.304		
	รวม	125.373	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ LSD รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.9 – ตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.07	3.16	3.39	3.41
ต่ำกว่า ปวช.	3.07	-	-0.08	-.32*	-.33*
อนุปริญญา/ปวส.	3.16		-	-.23*	-.25
ปริญญาตรี	3.39			-	-.02
ปริญญาโทขึ้นไป	3.41				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.02	3.25	3.40	3.32
ต่ำกว่า ปวช.	3.02	-	-.23	-.37*	-.30
อนุปริญญา/ปวส.	3.25		-	-.15	-.07
ปริญญาตรี	3.40			-	.08
ปริญญาโทขึ้นไป	3.32				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงาน อุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		2.99	3.19	3.40	3.45
ต่ำกว่า ปวช.	2.99	-	-.20*	-.41*	-.45*
อนุปริญญา/ปวส.	3.19		-	-.21*	-.26
ปริญญาตรี	3.40			-	-.04
ปริญญาโทขึ้นไป	3.45				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณา การทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงาน อุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.25	3.49	3.61	3.44
ต่ำกว่า ปวช.	3.25	-	-.24*	-.36*	-.19
อนุปริญญา/ปวส.	3.49		-	-.12	-.02
ปริญญาตรี	3.61			-	-.17
ปริญญาโทขึ้นไป	3.44				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญา โทขึ้นไป
		3.30	3.37	3.63	3.67
ต่ำกว่า ปวช.	3.30	-	-0.08	-0.33*	-0.38*
อนุปริญญา/ปวส.	3.37		-	-0.25*	-0.30*
ปริญญาตรี	3.63			-	-0.05
ปริญญาโทขึ้นไป	3.67				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. และสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญา โทขึ้นไป
		3.21	3.34	3.47	3.25
ต่ำกว่า ปวช.	3.21	-	-12	-26	-03
อนุปริญญา/ปวส.	3.34		-	-13	.09*
ปริญญาตรี	3.47			-	.22
ปริญญาโทขึ้นไป	3.25				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทุกด้านของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญา โทขึ้นไป
		3.19	3.34	3.46	3.39
ต่ำกว่า ปวช.	3.19	-	-15	-27*	-20
อนุปริญญา/ปวส.	3.34		-	-12	-05
ปริญญาตรี	3.46			-	.07
ปริญญาโทขึ้นไป	3.39				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทุกด้านสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน											
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,001 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		40,001 – 50,000 บาท		50,001 บาท ขึ้นไป	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
1. การได้รับค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.57	.827	3.16	.784	3.20	.452	3.51	.521	3.58	.704	3.30	.429
2. สภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.01	.509	3.30	.785	3.40	.575	3.56	.710	3.36	.571	3.13	1.054
3. โอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของตนเอง	2.75	.812	3.06	.840	3.31	.489	3.67	.717	3.42	.563	3.18	.817
4. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	2.60	.716	3.10	.857	3.17	.513	3.60	.583	3.55	.488	3.34	.689
5. การบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	2.97	.559	3.42	.655	3.46	.555	3.70	.595	3.65	.461	3.31	.558
6. สิทธิของพนักงาน	3.17	.470	3.35	.731	3.40	.485	3.78	.589	3.62	.571	3.54	.616
7. ความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	3.18	.574	3.41	.743	3.55	.519	3.53	.612	3.50	.474	3.34	.540
8. ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	2.93	.753	3.28	.844	3.35	.493	3.61	.554	3.58	.658	3.14	.666
รวม	2.90	.541	3.26	.661	3.35	.386	3.62	.471	3.53	.451	3.29	.559

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด ($\bar{X} = 3.62$, $SD = .471$) รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ($\bar{X} = 3.53$, $SD = .451$) ผู้ที่มีตำแหน่งรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาทเป็นลำดับต่อมา ($\bar{X} = 3.35$, $SD = .386$) และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.90$, $SD = .541$)

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F-Ratio	P- Value
1. การได้รับค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	22.849	5	4.570	11.035*	.00
	ภายในกลุ่ม	163.154	394	.414		
	รวม	186.003	399			
2. สภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	7.874	5	1.575	3.103*	.01
	ภายในกลุ่ม	199.928	394	.507		
	รวม	207.802	399			
3. โอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	24.042	5	4.808	9.451*	.00
	ภายในกลุ่ม	200.450	394	.509		
	รวม	224.492	399			
4. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	26.140	5	5.228	11.147*	.00
	ภายในกลุ่ม	184.780	394	.469		
	รวม	210.920	399			
5. การบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	12.685	5	2.537	7.281*	.00
	ภายในกลุ่ม	137.290	394	.348		
	รวม	149.975	399			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.551	5	2.310	6.212*	.00
	ภายในกลุ่ม	146.528	394	.372		
	รวม	158.080	399			

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F-Ratio	P-Value
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	4.216	5	.843	2.197	.05
	ภายในกลุ่ม	151.223	394	.384		
	รวม	155.440	399			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	12.665	5	2.533	5.394*	.00
	ภายในกลุ่ม	185.005	394	.470		
	รวม	197.670	399			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	12.559	5	2.512	8.772*	.00
	ภายในกลุ่ม	112.814	394	.286		
	รวม	125.373	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันโดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติเชฟเฟ้ (Scheffé) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.18 - ตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
		2.57	3.16	3.20	3.51	3.58	3.30
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.57	-	-.59*	-.63*	-.94*	-1.01*	-.73*
10,001 – 20,000 บาท	3.16		-	-.04	-.35*	-.42*	-.14
20,001 – 30,000 บาท	3.20			-	-.31*	-.38*	-.10
30,001 – 40,000 บาท	3.51				-	-.07	.21
40,001 – 50,000 บาท	3.58					-	.28
50,001 บาท ขึ้นไป	3.30						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรืออาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีรายได้สูงสุดจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่านั่นเอง

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
		3.01	3.30	3.40	3.56	3.36	3.13
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.01	-	-.29*	-.39*	-.54*	-.35	-.12
10,001 – 20,000 บาท	3.30		-	-.10	-.26	-.06	.17
20,001 – 30,000 บาท	3.40			-	-.15	.04	.27
30,001 – 40,000 บาท	3.56				-	.20	.43
40,001 – 50,000 บาท	3.36					-	.23
50,001 บาท ขึ้นไป	3.13						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
		2.75	3.06	3.31	3.67	3.42	3.18
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.75	-	-.31*	-.56*	-.92*	-.68*	-.43*
10,001 – 20,000 บาท	3.06		-	-.25*	-.61*	-.37*	-.13
20,001 – 30,000 บาท	3.31			-	-.36*	-.11*	.13
30,001 – 40,000 บาท	3.67				-	.25	.49*
40,001 – 50,000 บาท	3.42					-	.24
50,001 บาท ขึ้นไป	3.18						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 50,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงมีโอกาสพัฒนาสมรรถภาพตนเองมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
		2.60	3.10	3.17	3.60	3.55	3.34
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.60	-	-.50*	-.57*	-1.00*	-.95*	-.74*
10,001 – 20,000 บาท	3.10		-	-.08	-.50*	-.45*	-.25
20,001 – 30,000 บาท	3.17			-	-.43*	-.37*	-.17
30,001 – 40,000 บาท	3.60				-	.05	.26
40,001 – 50,000 บาท	3.55					-	.21
50,001 บาท ขึ้นไป	3.34						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยความก้าวหน้าความมั่นคงจะต่ำกว่าผู้ที่มีรายได้สูงกว่า

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
		2.97	3.42	3.46	3.70	3.65	3.31
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.97	-	-.45*	-.49*	-.73*	-.68*	-.34*
10,001 – 20,000 บาท	3.42		-	-.04	-.28*	-.23*	.11
20,001 – 30,000 บาท	3.46			-	-.24*	-.19	.15
30,001 – 40,000 บาท	3.70				-	.05	.39*
40,001 – 50,000 บาท	3.65					-	.34*
50,001 บาท ขึ้นไป	3.31						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
		3.17	3.35	3.40	3.78	3.62	3.54
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.17	-	-0.18*	-0.23*	-0.62*	-0.46*	-0.38*
10,001 – 20,000 บาท	3.35		-	-0.05	-0.43*	-0.27*	-0.19
20,001 – 30,000 บาท	3.40			-	-0.38*	-0.22	-0.14
30,001 – 40,000 บาท	3.78				-	0.16	0.24*
40,001 – 50,000 บาท	3.62					-	0.08*
50,001 บาท ขึ้นไป	3.54						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท 10,001 – 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็น
ประโยชน์ต่อสังคมของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัด
นนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้น ไป
		2.93	3.28	3.35	3.61	3.58	3.14
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.93	-	-0.35	-0.42	-0.67*	-0.64*	-0.20
10,001 – 20,000 บาท	3.28		-	-0.07	-0.32	-0.29	.15
20,001 – 30,000 บาท	3.35			-	-0.26	-0.23	.21
30,001 – 40,000 บาท	3.61				-	.03	.47
40,001 – 50,000 บาท	3.58					-	.44
50,001 บาท ขึ้นไป	3.14						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทุกด้านของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
		2.90	3.26	3.35	3.62	3.53	3.29
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.90	-	-0.36*	-0.46*	-0.72*	-0.64*	-0.39*
10,001 – 20,000 บาท	3.26		-	-0.10	-0.36*	-0.27*	-0.03
20,001 – 30,000 บาท	3.35			-	-0.26	-0.18*	.07
30,001 – 40,000 บาท	3.62				-	.09	.33*
40,001 – 50,000 บาท	3.53					-	.25
50,001 บาท ขึ้นไป	3.29						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทุกด้านต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทุกด้านต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงาน
อุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน

คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	อายุงาน							
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
1. การได้รับค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเพียงพอ	3.04	.912	2.96	.644	3.34	.543	3.23	.708
2. สภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัย และ ส่งเสริมสุขภาพ	3.46	.668	3.47	.859	3.36	.559	3.28	.780
3. โอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของตนเอง	3.37	.925	3.22	.874	3.29	.669	3.18	.741
4. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	3.36	.863	2.97	.715	3.25	.635	3.21	.751
5. การบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	3.50	.687	3.30	.585	3.51	.576	3.43	.627
6. สิทธิของพนักงาน	3.56	.599	3.38	.745	3.49	.535	3.42	.660
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต งานและชีวิตด้านอื่น ๆ	3.37	.675	3.08	.723	3.54	.576	3.48	.601
8. ความเป็นประโยชน์ต่อ สังคม	3.55	.750	3.20	.718	3.33	.594	3.33	.748
รวม	3.40	.651	3.20	.582	3.39	.468	3.32	.589

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .651$) รองลงมาคือ พนักงานที่อายุงาน 10 - 15 ปี ($\bar{X} = 3.39$, $SD = .468$) พนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.20$, $SD = .582$)

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P-Value
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	5.490	3	1.830	4.014*	.01
	ภายในกลุ่ม	180.513	396	.456		
	รวม	186.003	399			
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.974	3	.658	1.266	.29
	ภายในกลุ่ม	205.827	396	.520		
	รวม	207.802	399			
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.527	3	.509	.904	.44
	ภายในกลุ่ม	222.965	396	.563		
	รวม	224.492	399			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.336	3	1.112	2.121	.10
	ภายในกลุ่ม	207.584	396	.524		
	รวม	210.920	399			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.383	3	.461	1.228	.30
	ภายในกลุ่ม	148.592	396	.375		
	รวม	149.975	399			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.883	3	.294	.741	.53
	ภายในกลุ่ม	157.197	396	.397		
	รวม	158.080	399			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	6.771	3	2.257	6.012 *	.00
	ภายในกลุ่ม	148.669	396	.375		
	รวม	155.440	399			

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P-Value
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.234	3	.745	1.509	.21
	ภายในกลุ่ม	195.436	396	.494		
	รวม	197.670	399			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.290	3	.430	1.372	.25
	ภายในกลุ่ม	124.083	396	.313		
	รวม	125.373	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติเชฟเฟ้ (Scheffe) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.28 และตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	\bar{X}	อายุงาน			
		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
		3.04	2.96	3.34	3.23
1 - 5 ปี	3.04	-	.08	-.30*	-.18
6 - 10 ปี	2.96		-	-.38*	-.26*
11 - 15 ปี	3.34			-	.12
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	3.23				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	\bar{X}	อายุงาน			
		1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
		3.37	3.08	3.54	3.48
1 – 5 ปี	3.37	–	.29*	-.16	-.11
6 – 10 ปี	3.08		–	-.46*	-.40*
11 – 15 ปี	3.54			–	.06
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	3.48				–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุงาน 10 – 15 ปี และอายุงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงาน
อุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig..
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. การติดต่อสัมพันธ์	3.61	.570	3.64	.520	-5.04	.614
2. ความรักในงาน	3.75	.672	3.83	.603	-1.196	.232
3. ความสำเร็จในงาน	3.63	.613	3.69	.549	-.497	.619
4. การเป็นที่ยอมรับ	3.65	.602	3.64	.634	-1.177	.240
รวม	3.66	.532	3.70	.493	-1.141	.254

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี
เพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงาน
อุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความสุขในการทำงาน	ตำแหน่งงาน							
	พนักงาน		ผู้จัดการ		ผู้อำนวยการหรือ สูงกว่า		อื่น ๆ	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. การติดต่อสัมพันธ์	3.63	.563	3.63	.400	3.47	.462	3.88	.729
2. ความรักในงาน	3.78	.632	3.84	.585	4.13	1.172	4.44	.841
3. ความสำเร็จในงาน	3.63	.570	3.84	.565	3.53	.416	4.080	.867
4. การเป็นที่ยอมรับ	3.63	.628	3.71	.580	3.87	.611	3.84	.727
รวม	3.67	.514	3.75	.460	3.75	.577	4.06	.728

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานตำแหน่งอื่น ๆ มีความสุขในการทำงานสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .728$) รองลงมาเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.75$, $SD = .577$) ผู้ที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีความสุขในการทำงานเป็นลำดับต่อมา ($\bar{X} = 3.75$, $SD = .460$) และพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานมีความสุขในการทำงานต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.67$, $SD = .514$)

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P-Value
1. การติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.859	3	.286	.448	.72
	ภายในกลุ่ม	185.144	396	.468		
	รวม	186.003	399			
2. ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.395	3	.132	2.223	.09
	ภายในกลุ่ม	116.365	396	.294		
	รวม	116.760	399			
3. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.653	3	.884	3.429	.07
	ภายในกลุ่ม	157.583	396	.398		
	รวม	160.236	399			
4. การเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3.365	3	1.122	.540	.66
	ภายในกลุ่ม	129.533	396	.327		
	รวม	132.898	399			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.625	3	.208	1.472	.22
	ภายในกลุ่ม	152.874	396	.386		
	รวม	153.499	399			

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา

ความสุขในการทำงาน	การศึกษา							
	ต่ำกว่า ปวช.		อนุปริญญา/ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโทขึ้นไป	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. การติดต่อสัมพันธ์	3.48	.610	3.69	.505	3.72	.490	3.64	.426
2. ความรักในงาน	3.72	.740	3.82	.612	3.83	.512	3.89	.719
3. ความสำเร็จในงาน	3.49	.553	3.68	.553	3.81	.577	3.77	.606
4. การเป็นที่ยอมรับ	3.46	.597	3.71	.669	3.75	.546	3.84	.675
รวม	3.54	.538	3.73	.498	3.78	.449	3.78	.571

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีความสุขในการทำงานสูงสุด ($\bar{X} = 3.78$, $SD = .571$) รองลงมา เป็นพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.78$, $SD = .449$) พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.มีความสุขในการทำงานเป็นลำดับต่อมา ($\bar{X} = 3.73$, $SD = .498$) และพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. มีความสุขในการทำงานต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.54$, $SD = .538$)

ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F-Ratio	P-Value
1. การติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	4.223	3	1.408	4.954*	.00
	ภายในกลุ่ม	112.537	396	.284		
	รวม	116.760	399			
2. ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.224	3	.408	1.016	.39
	ภายในกลุ่ม	159.012	396	.402		
	รวม	160.236	399			

ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F-Ratio	P-Value
3. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.942	3	2.314	7.275*	.00
	ภายในกลุ่ม	125.956	396	.318		
	รวม	132.898	399			
4. การเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	7.362	3	2.454	6.650*	.00
	ภายในกลุ่ม	146.137	396	.369		
	รวม	153.499	399			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4.366	3	1.455	5.811*	.00
	ภายในกลุ่ม	99.186	396	.250		
	รวม	103.552	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันโดย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติเชฟเฟ้ (Scheffé) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.35 - ตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญา โทขึ้นไป
		3.48	3.69	3.72	3.64
ต่ำกว่า ปวช.	3.48	-	-.21*	-.24*	-.15
อนุปริญญา/ปวส.	3.69		-	-.03	.05
ปริญญาตรี	3.72			-	.08
ปริญญาโทขึ้นไป	3.64				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญา โทขึ้นไป
		3.49	3.68	3.81	3.77
ต่ำกว่า ปวช.	3.49	-	-.10*	-.11*	-.17*
อนุปริญญา/ปวส.	3.68		-	-.10	-.07
ปริญญาตรี	3.81			-	-.06
ปริญญาโทขึ้นไป	3.77				-

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีการมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญา โทขึ้นไป
		3.46	3.71	3.75	3.84
ต่ำกว่า ปวช.	3.46	-	-.26*	-.29*	-.38*
อนุปริญญา/ปวส.	3.71		-	-.03	-.12
ปริญญาตรี	3.75			-	-.09
ปริญญาโทขึ้นไป	3.84				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีการมีความสุขในการทำงานรวมทุกด้านสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน											
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,001 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		40,001 – 50,000 บาท		50,001 บาทขึ้นไป	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. การติดต่อสัมพันธ์	3.43	.504	3.56	.613	3.64	.526	3.78	.455	3.81	.468	3.62	.394
2. ความรักในงาน	3.71	.822	3.77	.676	3.83	.583	3.81	.569	3.99	.486	3.65	.651
3. ความสำเร็จในงาน	3.34	.568	3.58	.595	3.70	.515	3.87	.629	3.83	.526	3.65	.503
4. การเป็นที่ยอมรับ	3.34	.458	3.58	.655	3.69	.643	3.81	.570	3.84	.472	3.59	.617
รวม	3.46	.485	3.62	.544	3.72	.476	3.82	.514	3.87	.381	3.63	.503

จากตารางที่ 4.39 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีความสุขในการทำงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.87$, SD = .381) รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ($\bar{X} = 3.82$, SD = .514) และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีความสุขในการทำงานต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.46$, SD = .485)

ตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F-Ratio	P-Value
1. การติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	4.378	5	.876	3.070*	.05
	ภายในกลุ่ม	112.382	394	.285		
	รวม	116.760	399			
2. ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.544	5	.509	1.271	.28
	ภายในกลุ่ม	157.692	394	.400		
	รวม	160.236	399			

ตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F-Ratio	P-Value
3. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.416	5	1.483	4.657	.40
	ภายในกลุ่ม	125.482	394	.318		
	รวม	132.898	399			
4. การเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	6.589	5	1.318	3.534*	.00
	ภายในกลุ่ม	146.910	394	.373		
	รวม	153.499	399			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4.510	5	.902	3.589	.46
	ภายในกลุ่ม	99.042	394	.251		
	รวม	103.552	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติเชฟเฟ้ (Scheffé) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่
ยอมรับของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนก
ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้น ไป
		3.34	3.58	3.69	3.81	3.84	3.59
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.34	-	-.24	-.35	-.47*	-.50*	-.25
10,001 – 20,000 บาท	3.58		-	-.11	-.23*	-.26*	-.01
20,001 – 30,000 บาท	3.69			-	-.12	-.15	.10
30,001 – 40,000 บาท	3.81				-	-.03	.22
40,001 – 50,000 บาท	3.84					-	.25
50,001 บาท ขึ้นไป	3.59						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่
มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับต่ำกว่า
พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน

ความสุขในการทำงาน	อายุงาน							
	1 – 5 ปี		6 – 10 ปี		11 – 15 ปี		ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. การติดต่อสัมพันธ์	3.57	.431	3.53	.512	3.69	.458	3.62	.600
2. ความรักในงาน	3.77	.703	3.45	.685	3.78	.445	3.88	.683
3. ความสำเร็จในงาน	3.79	.737	3.47	.615	3.70	.434	3.67	.610
4. การเป็นที่ยอมรับ	3.77	.706	3.49	.596	3.70	.541	3.63	.650
รวม	3.73	.515	3.48	.556	3.72	.384	3.70	.555

จากตารางที่ 4.42 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี มีความสุขในการทำงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.73$, SD = .515) รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 10 - 15 ปี ($\bar{X} = 3.72$, SD = .384) พนักงานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีความสุขในการทำงานต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.48$, SD = .556)

ตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F-Ratio	P-Value
1. การติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.032	3	.344	1.177	.32
	ภายในกลุ่ม	115.728	396	.292		
	รวม	116.760	399			
2. ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.527	3	2.176	5.606*	.00
	ภายในกลุ่ม	153.709	396	.388		
	รวม	160.236	399			
3. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.143	3	.714	2.163	.09
	ภายในกลุ่ม	130.755	396	.330		
	รวม	132.898	399			

ตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F-Ratio	P-Value
4. การเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.994	3	.665	1.737	.16
	ภายในกลุ่ม	151.505	396	.383		
	รวม	153.499	399			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.885	3	.628	2.448	.06
	ภายในกลุ่ม	101.667	396	.257		
	รวม	103.552	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุงานต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติเชฟเฟ้ (Scheffé) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	\bar{X}	อายุงาน			
		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
		3.77	3.45	3.78	3.88
1 - 5 ปี	3.77	-	.32*	-.01	-.11
6 - 10 ปี	3.45		-	-.33*	-.44*
11 - 15 ปี	3.78			-	-.11
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	3.88				-

จากตารางที่ 4.44 พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุงาน 10 – 15 ปี มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์		
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.528**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.532**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	.546**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.559**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.748**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง
6. สิทธิของพนักงาน	.704**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	.598**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.613**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
รวมทุกด้าน	.728**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.45 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์ในภาพรวมเชิงบวกระดับสูง ($r = .728$) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์สูงสุด ($r = .748$) รองลงมาเป็นด้านสิทธิของพนักงาน ($r = .704$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = .528$)

ตารางที่ 4.46 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.325**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.391**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	.367**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.370**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.573**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
6. สิทธิของพนักงาน	.537**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	.351**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง

ตารางที่ 4.46 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.481**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
รวมทุกด้าน	.512**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.46 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์ในภาพรวมเชิงบวกระดับกลาง ($r = .512$) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานสูงสุด ($r = .573$) รองลงมาเป็นด้านสิทธิของพนักงาน ($r = .537$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานต่ำที่สุด ($r = .325$)

ตารางที่ 4.47 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.325**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.494**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง

ตารางที่ 4.47 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	.542**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.564**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.588**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
6. สิทธิของพนักงาน	.700**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	.658**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.418**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
รวมทุกด้าน	.601**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.47 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์ในภาพรวมเชิงบวกระดับกลาง ($r = .601$) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานสูงที่สุด ($r = .700$) รองลงมาเป็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ($r = .658$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานต่ำที่สุด ($r = .325$)

ตารางที่ 4.48 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ		
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.449**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.532**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	.564**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.539**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.725**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง
6. สิทธิของพนักงาน	.610**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	.471**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.559**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
รวมทุกด้าน	.674**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.48 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์ในภาพรวมเชิงบวกระดับกลาง ($r = .674$) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม

หรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับสูงสุด ($r = .725$) รองลงมาเป็นด้านสิทธิของพนักงาน ($r = .610$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับต่ำที่สุด ($r = .449$)

ตารางที่ 4.49 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานรวมทุกด้านของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานรวมทุกด้าน		
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.518**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.578**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	.590**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.594**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.796**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง
6. สิทธิของพนักงาน	.726**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	.530**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.653**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับกลาง
รวมทุกด้าน	.754**	.000	ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานรวมทุกด้านของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์ในภาพรวมเชิงบวกระดับสูง ($r = .754$) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานรวมทุกด้านสูงที่สุด ($r = .796$) รองลงมาเป็นด้านสิทธิของพนักงาน ($r = .726$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานรวมทุกด้านต่ำที่สุด ($r = .518$)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี” ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป ทุกโรงงานจะมีข้อบังคับและการปฏิบัติเหมือนกัน จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพนักงานวัยก่อนเกษียณซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัดจึงใช้วิธีการคำนวณของ W.G. Cochran (1953) ขนาดตัวอย่าง 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างความสะดวก (Convenient sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และสถิติอนุมาน (Inference Statistic) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และการเปรียบเทียบเชิงซ้อน วิเศษเฟ (Scheffé) ตลอดจนวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Analysis) สรุปผลการวิจัยเป็น 6 ตอน ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ใกล้เคียงกับผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และมีอายุงาน มากกว่า 16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมระดับปานกลาง โดยระดับคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานมากที่สุด รองลงมาเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และมีระดับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่ำที่สุด

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องหน่วยงานจัดสรรสวัสดิการให้อย่างยุติธรรมสูงสุด และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมตามปริมาณงานที่ทำต่ำที่สุด
2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องสถานที่ทำงานมีความพร้อมในการดูแลสุขภาพพยาบาลผู้เจ็บป่วย บาดเจ็บสูงสุด และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องหน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่ำที่สุด
3. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรมสูงสุด และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่ององค์การมีการตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเหมาะสมต่ำที่สุด
4. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องงานที่ทำมักต้องใช้ทักษะใหม่ ๆ เสมอสูงสุด และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่ององค์การมีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนต่ำที่สุด
5. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกทีมงานอย่างเต็มที่สูงสุด และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์การให้ความช่วยเหลือในการทำงานเสมอต่ำที่สุด
6. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องหน่วยงานให้สิทธิในการทำงานแก่พนักงานสูงสุด และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องการเข้าร่วมการกำหนดแนวทางในการทำงานต่ำที่สุด
7. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตสูงสุด และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องสามารถไปร่วมงานสังคมโดยไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาระงานต่ำที่สุด
8. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องการรับรู้ถึงกิจกรรมขององค์การที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยตลอดสูงสุด และมีระดับคุณภาพชีวิตเรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การที่ทำเพื่อสังคมเสมอต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานระดับมาก โดยระดับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมากที่สุดและมีระดับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด

1. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองสูงที่สุด และมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องการเปิดเผยความคิด ความรู้สึกกับเพื่อนร่วมงานได้ต่ำที่สุด

2. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องการทำงานด้วยความเต็มใจสูงที่สุด และมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องความภาคภูมิใจกับงานที่ทำอยู่ต่ำที่สุด

3. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้สูงที่สุด และมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องการมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ต่ำที่สุด

4. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องการได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่องสูงที่สุด และมีระดับความสุขในการทำงานเรื่องการได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานต่ำที่สุด

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

1. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานตำแหน่งอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด และพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ที่มีตำแหน่ง

งานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานแตกต่างกันไม่มากอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับการศึกษาสูงคุณภาพชีวิตสูง ปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด และพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด

3.1 พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนมากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ที่มีรายได้สูงจะมีคุณภาพชีวิตดีกว่ารายได้ต่ำ โดยเฉพาะผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด

4. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านอายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.40) และพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.20)

4.1 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

4.1.1 อายุงาน 10 – 15 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1.2 อายุงาน 10 – 15 ปี และอายุงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

1. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานตำแหน่งอื่น ๆ มีความสุขในการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06) และพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานมีความสุขในการทำงานต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.67)

2.1 ตำแหน่งงานต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานแตกต่างกันไม่มากนักอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีความสุขในการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.78) และพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. มีความสุขในการทำงานต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.54)

3.1 การศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1.1 การศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2 การศึกษาระดับปริญญาตรีและมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีการมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.3 การศึกษาระดับปริญญาตรีและมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีการมีความสุขในการทำงานรวมทุกด้านสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีความสุขในการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.87) และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีความสุขในการทำงานต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.46)

4.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงาน 1 – 5 ปี มีความสุขในการทำงานสูงที่สุด พนักงานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีความสุขในการทำงานต่ำที่สุด

อายุงานต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อายุงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุงาน 10 – 15 ปี มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ ผลการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานทั้งในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์สูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านสิทธิของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด และเมื่อจำแนกตามรายด้านมีคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนใหญ่ พบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ในภาพรวมเชิงบวกระดับสูง มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.754 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานรวมทุกด้านสูงที่สุด มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.796 รองลงมาเป็นด้านสิทธิของพนักงาน มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.726 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานรวมทุกด้านต่ำที่สุด มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.518

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์ในภาพรวมเชิงบวกระดับกลาง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านสิทธิของพนักงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่ำที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ในภาพรวมเชิงบวกระดับกลาง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานต่ำที่สุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ในภาพรวมเชิงบวกระดับกลาง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านสิทธิของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับต่ำที่สุด

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ฎานิภา วงษ์สุรีย์รัตน์ (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยมีความเพี้ยนเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานอยู่โดยรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับ นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ระดับสูง

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ

1. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานตำแหน่งอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานสูงที่สุด

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านอายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงาน 1 – 5 ปี มีคุณภาพชีวิตความสุขในการทำงานสูงที่สุด

4. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด และความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีความสุขในการทำงานสูงที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ พบว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ ฌานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์ (2554) จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษามีข้อเสนอเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

1. พนักงานก่อนวัยเกษียณอายุที่เป็นกลุ่มพนักงาน มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อายุงาน 6 – 10 ปี และมีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจแก่พนักงานในกลุ่มดังกล่าวก่อน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะควรกำหนดงบประมาณในการพัฒนาพนักงานที่เหมาะสมที่จะทำให้พนักงานได้ตระหนักความสำคัญของการพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานของตนที่มากยิ่งขึ้น กำหนดค่าตอบแทนที่พนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อทำให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้น

นอกจากนี้ถึงผู้บริหารองค์กรควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่พนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ เนื่องจากในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นงานที่หนักและทำงานต่อเนื่องทำให้พนักงานที่ทำงานไม่ค่อยมีเวลาในการทำกิจกรรมออกกำลังกายเองได้ ผู้บริหารควรจัดรูปแบบ

กิจกรรมเพื่อสังคมที่พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ได้อย่างสม่ำเสมอจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรที่ทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมโดยที่พนักงานเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินกิจกรรมนั้นด้วย อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรมีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนในกับพนักงานกลุ่มนี้ ถึงจะเป็นกลุ่มที่กำลังจะเกษียณอายุแต่พนักงานบางคนยังมีประสบการณ์ในการทำงานและความสามารถในการดำเนินงานอยู่ ซึ่งอาจให้ทำงานที่เหมาะสมเช่นการให้เป็นที่ปรึกษา การเป็นผู้ฝึกอบรมพนักงาน เป็นต้น

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน ทั้งในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขด้านความรักในงานมีน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามหาวิธีในการเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ รวมถึงช่วยกำหนดสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง เป็นต้น ถ้าผู้บริหารสามารถกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้จะทำให้พนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ มีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางแจ้งถึงสิทธิของพนักงานที่พึงได้ให้กับพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ รวมถึงการสร้างระบบการทำงานที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ให้ดีมากยิ่งขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆในระดับภูมิภาค หรือระดับประเทศต่อไป โดยอาจจำแนกตามประเภท ขนาดของโรงงาน อุตสาหกรรม
2. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
3. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานที่จะส่งผลกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมโทรคมนาคม เป็นต้น เพื่อหาข้อคิดเห็นที่สอดคล้องกัน และ ชัดแย้งกัน อันอาจจะให้ประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมนั้นต่อไป

บรรณานุกรม

- กกรกร ขลายแย้ม และ อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล. (2556). **ความสุขมวลรวมของการทำงาน**. ที่มา http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=100&Hit=y.... อ่านต่อได้ที่: <https://www.gotoknow.org/posts/548015>
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)**. อนุสารแรงงาน, 11(4), 17 – 22.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). **ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. พยาบาลศาสตร์ (การบริหารการพยาบาล). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ . (2551). **“องค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ”**. นิตยสารหมอชาวบ้าน. ปีที่ 30 ฉบับที่ 349 พฤษภาคมหน้า 18-24.
- ฉานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**. งานวิจัยส่วนบุคคล. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปพิชญา วรรณสุข. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต. การบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงาน การพยาบาลผ่าตัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. (2552). **ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มนตรี แก้วดวง. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2555). **รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสารจำกัด.
- วิพรรณ ประจวบเหมาะ. (2553). **โครงสร้างระบบการติดตามและประเมินผลแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 -2564)**. จุฬาสัมพันธ์. ปีที่ 53 ฉบับที่ 9 วันจันทร์ที่ 8 มีนาคม 2553
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์พรีนท์.
- Cochran, W.G. (1953). **Sampling Techniques**. New York : John Wiley & Sons. Inc.
- Diener, E. (2000). “*Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a National index*”. **The American Psychologist Association**, 1(2), 34-43.
- Gordon, J.R. (1991). **A Diagnostic Approach to Organizational Behavior**. 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Baco.
- Huse, E. F. and Cummings T. G. (1985). **Organization Development and Change**. Minnesota: West Publishing.
- Laar, V. D., Edward, J. & Eason. (2007). **What is Work-Related Quality of Life?: Quality of Working Life**. Retrieved February 11, 2009, from <http://www.qowl.co.uk/qowltheoryhtml>.
- Manion, Jo. (2003). *Joy at Work: Creating a Positive Work Place*. **Journal of Nursing Administration**, 33(12), 652 – 655.
- Voydanoff, P. (2005). *Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demand and resources approach*. **Journal of Marriage and Family**, 67, 822 - 836.
- Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?*. **Sloan Management Review**, 4 (7), 20-23





จดหมายนำจากสภาอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรีแบบสอบถาม



สภาอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี

THE FEDERATION OF THAI INDUSTRIES, NONTHABURI CHAPTER

ศาลากลางจังหวัดนนทบุรี ชั้น 5 ถนนรัตนธิเบศร์ ตำบลบางกระสอ อำเภอ เมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

Nonthaburi Town Hall, 5th Floor Ratanatibet Road, Tambon Bang-Kra-Sor, Amphur Muang Nonthaburi 11000

Tel. (02) 5800320 -1 Fax (02) 5800321 E-mail : pom_viriya@yahoo.com

19 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ศึกษาพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในสถานประกอบการสมาชิกสภาฯ

เรียน ท่านสมาชิกสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี

ด้วยสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี ได้รับการประสานงาน จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ เกี่ยวกับการ จัดทำในหัวข้อเรื่อง “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในโรงงานอุตสาหกรรม” ซึ่งกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาคือ พนักงานอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ของสถานประกอบการ สมาชิกสภาอุตสาหกรรมฯ ผู้ศึกษาขอความร่วมมือจากท่านช่วยกรูณาออกแบบสอบถามในหัวข้อตามที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณ ในความร่วมมือด้วยดีมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรอด พ่วงศ์เจริญ)

ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี

วาระปี 2559-2561



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหัวข้อเรื่อง “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในโรงงานอุตสาหกรรมเขตจังหวัดนนทบุรี”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อนวัยเกษียณอายุ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานก่อนวัยเกษียณอายุ

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับขอให้ท่านทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ความหมายเลขระดับ

ระดับ	5	หมายถึง	สำคัญมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	สำคัญมาก
ระดับ	3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	สำคัญน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	สำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ที่ตรงตามข้อมูลของท่าน

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. ตำแหน่ง

[] พนักงาน

[] ผู้จัดการ

[] ผู้อำนวยการหรือสูงกว่า

[] อื่นๆ.....

3. การศึกษา

[] ต่ำกว่าปวช

[] อนุปริญญา / ปวส.

[] ปริญญาตรี

[] ปริญญาโทขึ้นไป

4. รายได้เฉลี่ย/ เดือน

[] ไม่เกิน 10,000 บาท

[] 10,001 - 20,000 บาท

[] 20,001 - 30,000 บาท

[] 30,001 - 40,000 บาท

[] 40,001 - 50,000 บาท

[] 50,001 บาท ขึ้นไป

5. อายุงาน (ในสถานที่ทำงานปัจจุบันของท่าน)

[] อายุงาน 1 - 5 ปี

[] อายุงาน 5 - 10 ปี

[] อายุงาน 10 - 15 ปี

[] อายุงาน ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อนวัยเกษียณอายุ

คำชี้แจง ให้อ่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ของท่านที่เกิดขึ้นจริง โดยตอบด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คำตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ					
1 คำตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต					
2 คำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมตามปริมาณงานที่ทำ					
3 คำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น					
4 หน่วยงานจัดสรรสวัสดิการให้แก่ท่านอย่างเพียงพอกับการดำเนินชีวิต					
5 หน่วยงานจัดสรรสวัสดิการให้แก่ท่านอย่างยุติธรรม					
6 คำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายกัน					
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ					
7 องค์กรได้จัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้มีความปลอดภัย ต่อการทำงานของท่าน					
8 สถานที่ทำงานมีความพร้อมในการดูแล ประชุมพยาบาลผู้เจ็บป่วย บาดเจ็บ					
9 หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ					
10 หน่วยงานของท่านจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐาน เพื่อลดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพในการทำงาน					
11 หน่วยงานติดตั้งเครื่องมือเตือนภัยเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน					
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง					
12 องค์กรให้โอกาสท่านไปศึกษาดูงานในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง					
13 องค์กรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน					
14 หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ศึกษาคือ การเข้ารับการอบรม					
15 ท่านได้รับการอบรมฝึกทักษะในการทำงานอยู่เสมอ					
16 องค์กรมีการตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเหมาะสม					

ข้อความถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน		ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน					
17	ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้					
18	งานที่ท่านทำมักต้องใช้ทักษะใหม่ ๆ เสมอ					
19	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่ใช้ความสามารถที่สูงขึ้น					
20	องค์กรมีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน					
21	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่สามารถวางแผนเติบโตในสายงานได้					
	การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน					
22	หน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กรให้ความช่วยเหลือท่านในการทำงานเสมอ					
23	เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
24	หน่วยงานของท่านมีการยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกระดับ					
25	ท่านได้รับความร่วมมือจากสมาชิกทีมงานอย่างเต็มที่					
26	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานจนประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี					
	สิทธิของพนักงาน					
27	หน่วยงานของท่านให้สิทธิในการทำงานแก่ท่าน					
28	ท่านได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่					
29	ท่านได้เข้าร่วมการกำหนดแนวทางในการทำงาน					
30	หน่วยงานของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน					
31	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับงานในหน่วยงานได้					
	ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ					
32	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
33	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
34	ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
35	ท่านสามารถไปร่วมงานสังคมโดยไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการะงาน					

ข้อความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน		ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
36	การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต					
	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
37	ท่านได้รับรู้ถึงกิจกรรมขององค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยตลอด					
38	ท่านรู้สึกว่าการจัดการของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมภายนอก					
39	ท่านรับรู้ถึงความรู้สึกของสาธารณชนที่มีความพึงพอใจต่อการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมขององค์กรของท่าน					
40	ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่ทำเพื่อสังคมเสมอ					
41	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านอยู่ในหน่วยงานที่ช่วยเหลือสังคมอย่างเต็มที่					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานก่อนวัยเกษียณอายุ

ข้อความเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน		ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การติดต่อสัมพันธ์					
1	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน					
2	ท่านพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง					
3	เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาท่านได้					
4	ท่านเปิดเผยความคิด ความรู้สึกกับเพื่อนร่วมงานได้					
5	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน					
	ความรักในงาน					
6	ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำอยู่					
7	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่า					
8	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
9	ท่านทำงานด้วยความเต็มใจ					

ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ท่านมีความภาคภูมิใจกับงานที่ท่านทำอยู่				
	ความสำเร็จในงาน				
11	ท่านสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้				
12	ท่านสามารถทำงานที่ท่านทำได้เป็นอย่างดี				
13	ผลลัพธ์ของงานเป็นไปอย่างที่ท่านต้องการ				
14	ท่านรู้สึกมีคุณค่าเมื่องานที่ท่านทำสำเร็จ				
15	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านได้ทำอยู่				
	การเป็นที่ยอมรับ				
16	ท่านได้รับความเชื่อถือกับเพื่อนร่วมงาน				
17	ความรู้ ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				
18	หัวหน้างานไว้วางใจในการทำงานของท่าน				
19	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความเห็นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน				
20	ท่านได้รับมอบหมายให้มีการทำงานอย่างต่อเนื่อง				

กรุณาส่งแบบสอบถามกลับได้ที่

ดร.ภาวิน ชินะโชติ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ 9/9 ม.9 ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทรศัพท์ 081-8226242

Email: pavita.chi@stou.ac.th, pavita@stou.ac.th

ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2559

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความช่วยเหลือ และความอนุเคราะห์ของท่าน
ในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	รองศาสตราจารย์ ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ
ประวัติการศึกษา	<p>พศ.บ.(เกียรตินิยม) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p> <p>พศ.ม. (การตลาด) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p> <p>ผ่านการอบรมด้านการตลาดจาก มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ สหรัฐอเมริกา</p>
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ 2. ที่ปรึกษาในด้านการตลาดและการจัดการอบรมด้านการตลาดแก่ธุรกิจต่าง ๆ หลายแห่ง 3. นักวิจัยและกรรมการโครงการอบรมของศูนย์บริการวิชาการ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 4. กรรมการสภามหาวิทยาลัยภาคกลาง 5. อาจารย์พิเศษ และวิทยากรรับเชิญบรรยายในหัวข้อการขาย และการตลาดให้กับหลายสถาบันทั้งภาครัฐและเอกชนกรรมการ สอปลั๊ภายนอก สาขาการจัดการค้าปลีก มหาวิทยาลัยรังสิต ฯลฯ
ประสบการณ์ทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. อดีตหัวหน้าภาควิชาการตลาด คณะพาณิชยศาสตร์และการ บัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2. กรรมการประจำคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย 3. อดีตรองกรรมการผู้อำนวยการและที่ปรึกษาด้านการตลาดศูนย์ การศึกษาต่อเนื่อง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 4. กรรมการพิจารณาหลักสูตรการตลาดและกรรมการสอบไล่ ภายนอกสาขาการตลาดของมหาวิทยาลัยเอกชนหลายแห่ง 5. ผู้ทรงคุณวุฒิหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัย รามคำแหง