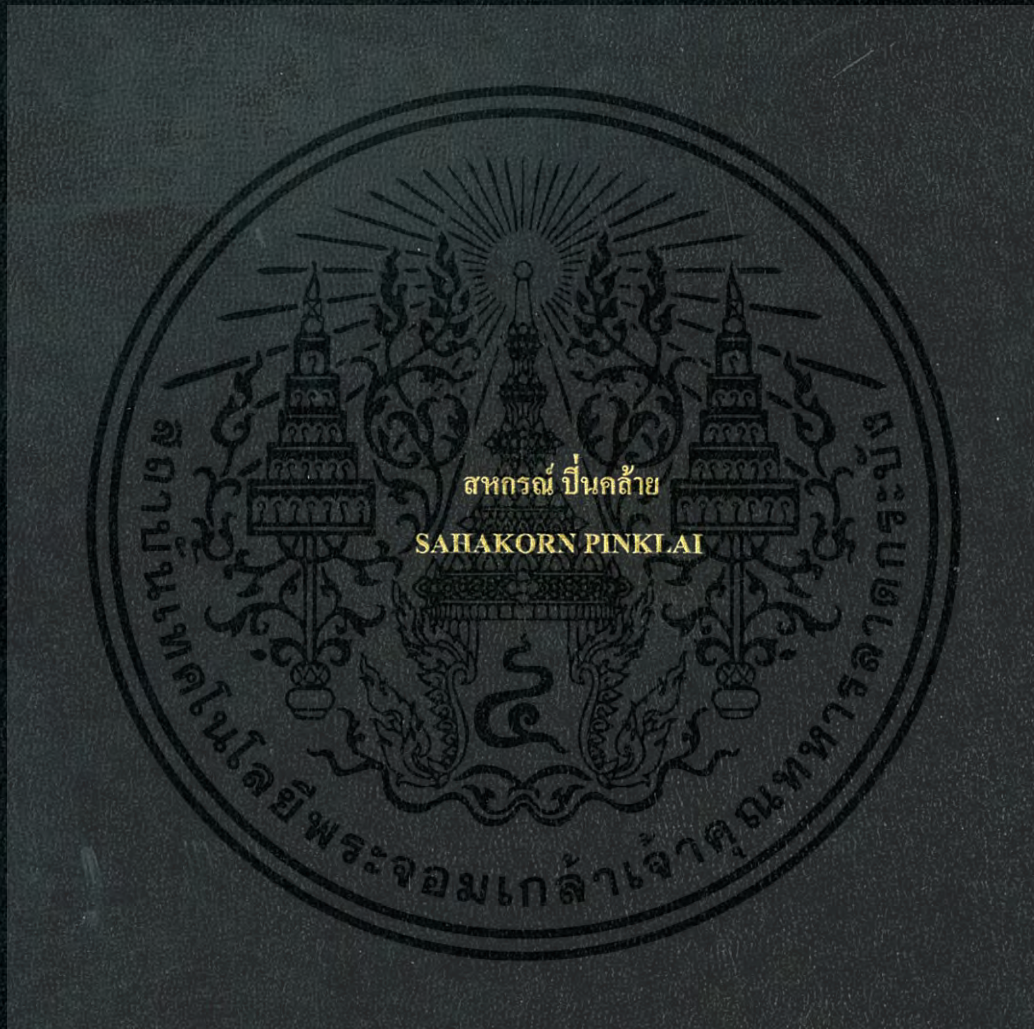


คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทผู้ให้บริการ
ด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

QUALITY OF WORKLIFE OF EMPLOYEES IN A LOGISTICS SERVICE
PROVIDER COMPANY



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทผู้ให้บริการ
ด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

QUALITY OF WORKLIFE OF EMPLOYEES IN A LOGISTICS SERVICE
PROVIDER COMPANY



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1282576

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อ **พ.ศ. 2559** เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**QUALITY OF WORKLIFE OF EMPLOYEES IN A LOGISTICS SERVICE
PROVIDER COMPANY**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ลงมติให้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้จัดทำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ: คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง
QUALITY OF WORKLIFE OF EMPLOYEES IN A LOGISTICS SERVICE PROVIDER COMPANY

ชื่อนักศึกษา: นายสหกรณ์ ปิ่นคล้าย
รหัสประจำตัว: 58611010
ปริญญา: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุรสา บัวตะมะ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนนินรุตติกุล

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุรสา บัวตะมะ	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนนินรุตติกุล	
อาจารย์ ดร.ภูริศ ทรสรุทธิ์	

วัน/เดือนปี ที่สอบ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 10.30 – 12.00 น.

สถานที่สอบ คณะการบริหารและจัดการ ชั้น 4 ห้อง FAM 401

คณะรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อานวย แสงโนรี)

คณบดีคณะการบริหารและจัดการ

วันที่... 22 ...เดือน... กรกฎาคม... พ.ศ. 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง
ชื่อนักศึกษา	นายสหกรณ์ ปิ่นคล้าย
รหัสนักศึกษา	58611010
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุรสา บัวตะมะ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนนินรุตติกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการศึกษาเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 337 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทดสอบสมมติฐานด้วย การวิเคราะห์ t -Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรกเนื่องจากบริษัทให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูน ทักษะความรู้แก่พนักงาน รวมทั้งมีการจัดสรรงานให้กับพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม รองลงมาคือความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร ธรรมเนียมในองค์กร สังคมสัมพันธ์ รายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และภาวะอิสระจากงาน ส่วนผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

Title	Quality of Worklife of Employees in a Logistics Service Provider Company
Student	Mr. Sahakorn Pinklai
Student ID.	58611010
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2016
Advisor	Assistant Professor Dr.Urasa Buatama
Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

This research aims to study the quality of work life of employees in a logistics service provider company and compare the quality of work life of employees by personal factors. The sample in this research is 337 employees in a Logistics Service Provider Company. The data were collected by simple random sampling method and questionnaire was used to collect data. The data were analyzed by statistical program, Statistics method that used in this study is the percentage, frequency, average, standard deviation. t - Test and one - way analysis of variance were used to test the hypothesis. The results show that employees have quality of work life firstly on the development of human capacities, because the company realizes the importance of skills and knowledge enhancement of employees and allocation of duties appropriately. In addition, employees have quality of work life in growth and security, organizational pride, constitutionalism, social integration, adequate and fair compensation, safe and healthy environment and total life space. When compared quality of work life by personal factors, it was found that employees who differ in gender, education and working experience had statistical significant difference in quality of work life. While employees who differ in other personal factors, had no statistical significant difference in quality of work life.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุรสา บัวตะมะ และอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา แก้ไข และช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ รวมถึง อาจารย์ ดร.ภูริศ ศรสุทร ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนช่วยชี้แนะข้อบกพร่อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ ร่วมชั้นเรียนในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่คอยให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาตลอดมา รวมถึงเจ้าหน้าที่ของคณะกรรมการและจัดการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานและให้คำแนะนำ

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การส่งเสริม ผลักดัน ให้กำลังใจ และสนับสนุนการศึกษาจนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

สหกรณ์ ปิ่นคล้าย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
1.6 สมมติฐานของการศึกษา.....	5
1.7 กรอบแนวความคิด.....	6
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	7
2.2 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์.....	9
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	15
3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	15
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	15
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	16
3.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	17
3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	17
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	17

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	19
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	19
4.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	21
4.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการ ด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	35
บทที่ 5 สรุป และข้อเสนอแนะ.....	48
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	48
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	50
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	53
บรรณานุกรม.....	56
ภาคผนวก.....	58
ประวัติผู้เขียน.....	64

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	17
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	19
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง.....	21
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ด้านรายได้และประโยชน์ ตอบแทน.....	23
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ.....	25
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งด้านการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน.....	26
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน.....	28
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งด้านสังคมสัมพันธ์.....	29
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งด้านธรรมเนียมในองค์กร.....	30
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งด้านภาวะอิสระจากงาน.....	32
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งด้านความภูมิใจในองค์กร.....	33
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยวิธี t - Test.....	35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยวิธี t - Test.....	36
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One - way ANOVA.....	38
4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งจำแนกตามสถานะสมรส โดยวิธี One - way ANOVA.....	40
4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One - way ANOVA.....	42
4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One - way ANOVA.....	44
4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี t - Test.....	46

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวความคิด.....6



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอนาคตอันใกล้ อุตสาหกรรมด้าน โลจิสติกส์ จัดว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญ เป็นอย่างมากเมื่อประเทศไทยเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เนื่องจากประเทศไทยจะกลายเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งด้านการขนส่งสินค้า และบริการ ดังนั้น บุคลากรขององค์กร จึงมีความจำเป็นต้องปรับตัว และพัฒนาองค์การ ตามแนวทางการพัฒนาให้ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาด้าน โลจิสติกส์ของประเทศ ทั้งเรื่องการพัฒนาองค์การ การพัฒนา บุคลากร รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาวะในองค์กรอีกด้วย

บุคลากร เงินทุน อุปกรณ์ และการจัดการ ล้วนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์กรในแต่ละยุคสมัย โดยจะขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไปไม่ได้ ซึ่งปัจจัยข้างต้นล้วน เป็นปัจจัยที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เพราะ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานส่วนอื่น ๆ ได้อย่างเต็มที่ แม้ว่าในองค์กรจะมี เงินทุน อุปกรณ์ดีเพียงใด แต่หากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ย่อมส่งผลให้ องค์กรขาดศักยภาพในการแข่งขันเกิดผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์กร

ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญ อย่างยิ่งเนื่องจากการแสดงให้เห็น ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน อิสระใน การตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างกัน ตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ที่ประกอบด้วยการให้ ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความ สามัคคีกัน ในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะที่มิจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการ พัฒนาความรู้ความสามารถ และส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล (สุนทร นามโคตรศรี. 2553)

“Good relationships keep us happier and healthier.” ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ในการมีชีวิตที่ดี (Key Message) ซึ่งมี 3 บทเรียนล้ำค่าที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ (Relationship) คือ 1. ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. Connection is really good for us, loneliness kills. คุณจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นคู่อุปถัมภ์ เพื่อน ครอบครัว หรือสังคม ก็ตามซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะทำให้คุณมีความสุขกว่าแข็งแรงกว่าและมีอายุที่ยืนยาวกว่าในทางกลับกันความเหงาและโดดเดี่ยวนั้นเป็นอันตรายอย่างยิ่งเพราะมันจะทำให้คุณมีความสุขน้อยลงทำให้ร่างกายคุณเริ่มแย่งลงตั้งแต่วัยกลางคนสมองเสื่อมเร็วขึ้นและมีชีวิตสั้นกว่า 2. Quality is not Quantity. มันไม่สำคัญที่ปริมาณหรือรูปแบบของความสัมพันธ์เช่น “จะต้องแต่งงานเท่านั้น” แต่เป็น “คุณภาพของความสัมพันธ์” ต่างหากที่จะเป็นตัวบ่งชี้ งานวิจัยชิ้นหนึ่ง ซึ่งให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ไม่ดีของสามีภรรยาจะส่งผลกระทบมากกว่าการหย่าร้างที่เข้าใจกันเสียอีก 3. "Good relationships don't just protect our bodies they protect our brains." ความสัมพันธ์ที่อบอุ่น มันคง ไปได้ ฟังพาได้ ไม่เพียงแต่ช่วยให้มีสุขภาพกายที่ดีเท่านั้น ยังดีต่อสมองด้วยความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้มีความทรงจำที่ดี และสมองยังคงใช้งานได้ดีอยู่ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีในที่นี้ไม่ได้หมายถึงความสัมพันธ์ที่ราบรื่นสุด ๆ ไม่ทะเลาะกันเลยแต่เป็นความสัมพันธ์ที่รู้ว่าเมื่อถึงเวลาที่ต้องการจริง ๆ เราจะมีคนที่ฟังพาได้ (Robert Waldinger. 2015)

ถึงแม้ว่าองค์กรหลายแห่งจะให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร หรือมีนโยบายที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่ทุกองค์กรย่อมมีปัญหาที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปัญหาการลาออกของพนักงานที่มีอัตราการลาออกสูงปัญหาเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร หรือปัญหาในเรื่องการทำงานของพนักงานให้ประสบผลสำเร็จตามหน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถและความรับผิดชอบในหน้าที่ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุที่สามารถส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจ ทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และฝักอบรมบุคลากร ดังนั้นการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ จะทำให้องค์กรต้องสูญเสียทั้งเงิน และเวลาในการดำเนินการสรรหา คัดเลือกและฝักอบรมพนักงานใหม่ ดังนั้นองค์กรจึงต้องศึกษาวิธีที่จะพัฒนา นโยบาย และวิธีการที่จะจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทและทำงานด้วยความตั้งใจด้วยศักยภาพที่พนักงานมีอย่างเต็มที่ (ประภาศรี บุญญวัฒน์วิชัย. 2549)

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นต้องมีการพัฒนา มนุษย์ทุกคนต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิต เนื่องจากมนุษย์แต่ละคนมิได้อยู่ลำพังเพียงคนเดียว แต่มนุษย์ต้องดำรงชีวิตร่วมกับคนอื่นในสังคม จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ และผลตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้อื่นในสังคม ดังนั้นบุคคลแต่ละคนจึงจำเป็นต้องพิจารณาเปรียบเทียบตนเองกับคนอื่น ทั้งในแนวความคิดในการดำเนินชีวิต หน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนแสดงออกถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ในสถานการณ์ต่างๆและนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง ให้มีบุคลิกภาพที่ถูกต้องเหมาะสม

สอดคล้องกับแนวทาง ในการดำเนินชีวิต และมีความเจริญก้าวหน้าการพัฒนาจึงเป็นหัวใจในการที่จะเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสังคมให้ดีขึ้นอย่างมีเป้าหมายด้วยวิธีการมีระบบ เหตุผลที่ต้องการพัฒนาก็ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อยับยั้งการเสื่อมเสีย และขจัดให้หมดไปจากสังคมซึ่งเป็นการแก้ปัญหาไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า (วิภาพร มาพบสุข. 2543)

ในการที่บริษัทจะประสบความสำเร็จได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาพื้นฐานของบริษัท นั่นคือ บุคลากรในบริษัท โดยต้องมีการพัฒนา ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควบคู่กันไปอีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานในบริษัท เมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดคุณภาพได้ แต่หากเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยลง ทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กร โดยรวม

ดังนั้นการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ในครั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาองค์กร และผู้สนใจการศึกษาค้นคว้าไปพัฒนาและใช้ประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตของพนักงานในการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมาย
2. ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลที่ได้จะทำให้เกิดแนวทางในการปรับปรุงด้านการบริหารงาน การปฏิบัติงาน และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาในเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาจากพนักงานของบริษัททั่วประเทศ และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ในช่วงเดือน พฤษภาคมถึงกรกฎาคม 2559

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ภาวะความเป็นอยู่ที่ดี (Wellbeing) ทั้งของตนเอง (ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ) และของสังคม ทั้งนี้ครอบคลุมไปถึง ความปลอดภัย สิทธิ และเสรีภาพ โดยจำแนกออกเป็น 8 ข้อด้วยกันคือ

1.1 รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ ของพนักงานของบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

1.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย ของพนักงานของบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

1.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานของบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคงของพนักงาน ของบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

1.5 สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ของพนักงานของบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

1.6 ธรรมเนียมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความ ยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม ของพนักงานของบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

1.7 ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความ สดุดใน ช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับ ช่วยเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ ของพนักงานของบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

1.8 ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ของพนักงานของบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

2. Non – Management หมายถึง พนักงานในบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ที่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ ปฏิบัติการ

3. Management หมายถึง พนักงานในบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ที่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ บริหาร โดยจำแนกออกเป็น ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และหัวหน้าแผนก

1.6 สมมติฐานของการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ได้กำหนดสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 กรอบแนวความคิด

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยจากการศึกษาแนวคิดทางทฤษฎีของ Huse and Cumming (1985) และการตรวจสอบผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นสามารถนำมากำหนดกรอบแนวความคิดดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานเมื่อวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2537 มีใจความว่า ถ้าหากว่าประชาชนในประเทศใดมีความสุขมีความอยู่เย็นเป็นสุข คือมีความเป็นอยู่ที่สบาย ก็หมายความว่าประเทศนั้นมีความมั่นคง ภูมิภาคใดมีประเทศที่มีความมั่นคงดี อย่างนี้เป็นภูมิภาคที่มีกำลังแข็งแรง (โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาหนังสือและโฮมเพจ. 2559) อาจกล่าวให้เข้าใจได้ง่ายว่า การมีชีวิตที่มีความสุขก็คือ คุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง

Walton (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร อีกนัยหนึ่งคือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ 1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2. ช่วยเพิ่มพูนขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน 3. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

กัญจนพร อ่วมสำอางค์ (2547) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึงการมีสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตที่ดี หรือการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข โดยวัดได้จากความรู้สึกพึง

พอใจในด้านร่างกาย และสติปัญญา ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงด้านค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิต โดยผ่านการรับรู้และประเมินด้วยตนเองคุณภาพชีวิต คือการดำเนินชีวิต การใช้ชีวิตอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยคุณภาพชีวิตสามารถเปลี่ยนได้จากความพึงพอใจ เช่นถ้ามีความพึงพอใจมากก็จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตคือความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสภาพสังคมในยุคนั้นๆ ทำให้เกิดความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของชีวิตมนุษย์เรานั้น ตามทฤษฎีของนักจิตวิทยาได้แบ่งคุณภาพชีวิตของมนุษย์ออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านกาย ได้แก่ โครงสร้างทางร่างกาย และ สุขภาพร่างกาย รวมถึงด้านบุคลิกภาพด้วย
2. ด้านจิต ได้แก่ สภาพจิตใจและสุขภาพจิตรวมถึงด้านคุณธรรมและจริยธรรมด้วย
3. ด้านสังคม ได้แก่ สถานะทางสังคม ยศ ตำแหน่ง เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือ รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย
4. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ สถานะทางเศรษฐกิจการเงินและรายได้ที่มั่นคงเป็นต้น

2.1.3 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Cumming (1980) ได้วิเคราะห์ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) แล้วนำมาประยุกต์ปรับปรุงเสนอลักษณะที่สำคัญ ที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเอ่งในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความ ยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความ เป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความ เสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความ สมดุล ในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับ ช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง ได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และ รับผิดชอบต่อสังคม

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีหลายปัจจัยด้วยกัน ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละบุคคลจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์ของ Huse and Cumming (1980) เพราะเป็นคำชี้วัดที่ค่อนข้างแพร่หลายและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมบูรณ์

2.2 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์

วิชา สุหฤทธคารัง (2546) แนวคิดโลจิสติกส์ในปัจจุบันไม่ได้เป็นแนวคิดด้านการขนส่ง อีกต่อไป จากยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการส่งกำลังบำรุงในการสงคราม มาสู่การส่งกำลังทางธุรกิจ โลจิสติกส์ได้ถูกพัฒนาและหล่อหลอมออกเป็นแนวคิดเชิงบูรณาการการจัดการทั้งกระบวนการ ธุรกิจขององค์กรและขยายผลไปทั่วทั้งโซ่อุปทาน ถึงแม้ว่าจุดเริ่มต้นของโลจิสติกส์จะมาจากการขนส่ง แต่แนวคิดของการขนส่งและการเคลื่อนย้ายและจัดเก็บวัตถุดิบหรือสินค้าก็ยังเป็นพื้นฐานที่สำคัญของโลจิสติกส์ในปัจจุบัน สิ่งที่โลจิสติกส์ปัจจุบันได้วิวัฒน์มาถึงปัจจุบัน คือ การขยายผลการขนส่งสินค้า (Transportation) มาเป็นการไหลของคุณค่า (Flow of Values) ไปสู่ลูกค้า ซึ่งเป็นการปรับตัวของแนวคิดการจัดการไปสู่ความเป็นบูรณาการเพิ่มมากขึ้นทำให้ธุรกิจทั่วโลกให้นิยามใหม่ และให้ความสำคัญกับ โลจิสติกส์ตั้งแต่ระดับระดับยุทธศาสตร์ (Strategic Level) จนถึงระดับปฏิบัติการ (Operational Level) ปัจจุบันแนวคิดการจัดการโลจิสติกส์ได้กลายเป็นศูนย์กลางของ

เอกสาร (เอกสาร) ไม่สามารถเข้าถึงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวคิดการจัดการการดำเนินงานธุรกิจในปัจจุบันตั้งแต่ธุรกิจระดับโลกจนถึงธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นธุรกิจในระดับไหนก็สามารถนำเอาแนวคิดโลจิสติกส์ไปใช้ในการจัดการธุรกิจได้ โดยเฉพาะธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เป็นธุรกิจพื้นฐานและธุรกิจส่วนใหญ่ของประเทศ อีกทั้งรัฐบาลทั้งในอดีตและปัจจุบันยังให้ความสำคัญในการกำหนดให้โลจิสติกส์เป็นยุทธศาสตร์ชาติในการสร้างความเข้มแข็งของประเทศ

ธนิต โสรัตน์ (2554) ให้ความหมายไว้ว่า โลจิสติกส์ หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำใดๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าและบริหาร รวมถึงการเคลื่อนย้ายจัดเก็บ และกระจายสินค้า จากแหล่งที่ผลิต (Source of Origin) จนสินค้าได้มีกาส่งมอบ ไปถึงแหล่งที่มีความต้องการ (Source of Consumption) โดยกิจกรรมดังกล่าว จะต้องมิลักษณะเป็นกระบวนการแบบบูรณาการ โดยเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายในการส่งมอบแบบทันเวลา (Just in Time) และเพื่อลดต้นทุน โดยมุ่งให้เกิดความพอใจแก่ลูกค้า (Customers Satisfaction) และส่งเสริมเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มแก่สินค้าและบริการ ทั้งนี้ กระบวนการต่างๆของระบบ โลจิสติกส์ จะต้องมิลักษณะปฏิสัมพันธ์ที่สอดคล้องประสานกัน ในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.2.1 ความเป็นมา

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล (2550) กล่าวว่าประวัติความเป็นมาของโลจิสติกส์จากยุคเริ่มต้นจนถึงยุคปัจจุบันมีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยแบ่งเป็นช่วงเวลาดังต่อไปนี้ช่วงค.ศ.1950 - 1964 ได้เริ่มมีการพัฒนาระบบ โลจิสติกส์ใช้ในกิจกรรมทหาร เป็นยุคของการผลิตสินค้าเป็นหลัก เป็นการจัดการ โลจิสติกส์ที่ต่างคนต่างทำ ทั้งฝ่ายคลังสินค้า ฝ่ายขนส่งต้นทูนในกระบวนการกระจายสินค้าจึงสูง ในช่วงปลายค.ศ.1964 เริ่มมีการหาทางเลือกในกิจกรรมด้าน โลจิสติกส์มากขึ้น ช่วงค.ศ.1965 - 1979 เป็นช่วงของการเข้าสู่ระบบโลจิสติกส์ มีการพัฒนาการจัดการวัสดุเข้ามาเกี่ยวข้องในการกระจายสินค้า ลูกค้าเริ่มมีความต้องการในการบริการสูงขึ้น เริ่มมีการหากลยุทธ์ทางการตลาด มีการหาทางเลือกในเชิงต้นทุนและการวิเคราะห์รายได้ เริ่มมีการมองทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพในการให้บริการ จึงมีกระบวนการจัดซื้อเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นยุคที่เริ่มมีการพิจารณาเรื่องของกำไร การลดต้นทุน การสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับผลตอบแทนของการลงทุน โดยมุ่งให้ความสนใจต่อการลงทุนในสินทรัพย์และการจัดการมากขึ้น ช่วงค.ศ.1980 - 1990 เป็นยุคที่เศรษฐกิจถดถอย เริ่มมีผลกระทบต่อการลงทุน ขาดเงินทุนเพราะความผิดพลาดจากการจัดการการกระจายสินค้าและการจัดการวัสดุในกระบวนการจัดการของบริษัท เริ่มมีการขนานธุรกิจเป็นแบบธุรกิจข้ามชาติมากขึ้น ด้านของพลังงานมีความขาดแคลนและไม่มีความแน่นอน การจัดการโลจิสติกส์ต้องใช้พลังงานในการเคลื่อนย้าย เริ่มมีระบบสหภาพแรงงาน พนักงานมีการเจรจาต่อรองอย่างรุนแรง การปฏิบัติการแบบกิจกรรมร่วมค้ำมีส่วนสำคัญเพราะการจัดการต่างๆ ทั้งใน

เอกสารฉบับนี้เป็นการผลิต การกระจายสินค้าต้องปรับเปลี่ยนสู่ยุคโลจิสติกส์จากเหตุผลดังกล่าวทุกองค์การไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พยายามหาแนวทางในการลองใช้ทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระจายสินค้าและผลิตภัณฑ์ ซึ่งทำให้ผู้บริหารเริ่มให้ความสนใจการจัดการ โลจิสติกส์เป็นการควบคุมผู้ขายปัจจัยการผลิต ผู้กระจายสินค้าและลูกค้า เพื่อให้ระดับการจัดซื้อจัดหาพอดีกับความต้องการของลูกค้า แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือไม่มีใครสามารถมองภาพของความต้องการสินค้าของลูกค้า รวมถึงระดับสินค้าคงคลังได้ชัดเจน แรงผลักดันจากการแข่งขันทางตลาดทำให้แต่ละฝ่ายต้องมีการตัดสินใจที่จะเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ และเกิดความร่วมมือมากขึ้น ช่วงค.ศ.1990 - ปัจจุบัน เป็นยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงมีการนำเอาระบบสารสนเทศเข้ามาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กร เช่น มีการนำเอาระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลจากหลายฝ่ายที่นำเข้ามารวมกัน โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ลดความผิดพลาดในด้านข้อมูลนำเข้า ลดความซ้ำซ้อนของงาน ทำให้มีการไหลของสารสนเทศเร็วขึ้น ลดระยะเวลาในแต่ละกิจกรรม ซึ่งในปัจจุบันมีการดำเนินงานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยความรวดเร็วจึงทำให้การตัดสินใจทางการบริหารรวดเร็วขึ้น สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจโลกมากขึ้น การจัดการ โลจิสติกส์มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ ผู้ประกอบการจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในโลจิสติกส์มากเป็นพิเศษ เนื่องจากปัจจุบันองค์กรภาคเอกชนประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้าน โลจิสติกส์ โดยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านโลจิสติกส์มีอยู่ไม่มากในตลาดแรงงาน

2.2.2 กิจกรรมสำคัญของโลจิสติกส์

1. กิจกรรมหลัก

1.1 การขนส่ง ได้แก่ การขนส่งสินค้าระหว่างสถานที่ต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

1.2 การสินค้าคงคลัง ได้แก่ การบริหารสินค้าคงคลังเพื่อให้เกิดการหมุนเวียนหรือกระจายสินค้าออกไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 กระบวนการสั่งซื้อ ได้แก่ การบริหารจัดการในเรื่องวัตถุดิบ จัดหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพและเพียงพอในเวลาที่เหมาะสม

2. กิจกรรมสนับสนุน กิจกรรมสนับสนุนตามแนวทางการจัดการ โลจิสติกส์ คือ กิจกรรมที่สนับสนุนให้ งานหลักดำเนินไปได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ได้แก่ การจัดการด้านโกดัง การยกขนหรือการหีบห่อสินค้า การจัดซื้อจัดหา การจัดการวางผลิตภัณฑ์ การจัดการด้านข้อมูล

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตรพร จันทร์กุล (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการเอกสาทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัท แอควานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงาน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย 3) ด้าน โอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้าน โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ 7) ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล และ 8) ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการส่งเสริมบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งหากพิจารณาจำแนกตามสายงานบังคับบัญชา ประเภทของพนักงาน สถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านของผู้ชำนาญการหรือผู้จัดการ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการนั้นมีเพียง 7 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานยกเว้นแต่คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อีกทั้งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่อาคารชินวัตร ทาวเวอร์ 1 กับ อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานบริหารสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร มีเพียง 6 ด้านเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรรรเสริญ เตชะบุรพา (2545) ได้ศึกษาถึงความรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทะเล พบว่า พนักงานบริษัท อีสเทอนมารี ไทม์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ เพศ อายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีผลผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ระดับการศึกษา และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วไลพร เจริญพร (2547) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณี บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมีจำนวน 2 ด้าน คือด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ 3.46 ตามลำดับและอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.08 และ 2.90 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สุนันท์ วิริชวรกุล (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยที่ทำให้มีคุณภาพชีวิต และศึกษาถึงความสำคัญของระดับคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้านคือ ด้านร่างกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 390 ชุด ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และผลศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านร่างกาย ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจสามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม

พรเทพ มาลัย (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านร่างกาย 2. ด้านจิตใจ 3. ความสัมพันธภาพทางสังคม 4. ด้านสิ่งแวดล้อม 5. ด้านจิตวิญญาณ 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต โดยทำการศึกษาจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือของบริษัท พูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 583 คน จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านของพนักงานระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นต้นการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติการ และระดับบังคับบัญชา มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลางเหมือนกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ โดยพนักงานระดับปฏิบัติการ เพศมีความสัมพันธ์กับหมวดด้านจิตวิญญาณ อายุมีความสัมพันธ์กับหมวดด้านสิ่งแวดล้อมและจิตวิญญาณ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับหมวดด้านสิ่งแวดล้อม หนี้สินมีความสัมพันธ์กับหมวดด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคมและความมั่นคงในชีวิต ส่วนพนักงานระดับบังคับบัญชา อายุมีความสัมพันธ์กับหมวดด้านความมั่นคงในชีวิต ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับหมวดด้านจิตวิญญาณ รายได้มีความสัมพันธ์กับหมวดด้านความมั่นคงในชีวิต อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับหมวดด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคมและความมั่นคงในชีวิต



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีขั้นตอนดังนี้

- 3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 ประชากรและขนาดตัวอย่าง
- 3.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัย ครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ที่มุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณ เน้นการใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลักฐานยืนยัน ความถูกต้องของข้อสรุปต่างๆ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็นทั้งหมด 2 ส่วนดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลซึ่งมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เป็นแบบสอบถามที่ถามข้อมูลพื้นฐานต่างๆของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ แห่งหนึ่งแบ่งคำถามออกเป็น 8 หัวข้อหลัก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำถามปลายปิด และคำถามจะประกอบไปด้วยข้อความที่เป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นต้นการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใช้ ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) เป็นเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	เท่ากับ 5
มาก	เท่ากับ 4
ปานกลาง	เท่ากับ 3
น้อย	เท่ากับ 2
น้อยที่สุด	เท่ากับ 1

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งซึ่งมีทั้งหมด 2,133 คน (ที่มา: ฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ณ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2559 ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของยามานะ (Taro Yamane, 1973) โดยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากร ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ร้อยละ 5

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

n แทน ขนาดตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมดของตัวอย่าง

e แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

$$n = \frac{2,133}{1 + 2,133 * 0.05^2}$$

$$= 336.83$$

จากการคำนวณได้จำนวนกลุ่ม 337 ตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยถือว่าทุก ๆ หน่วยหรือทุก ๆ สมาชิกในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน โดยในการเก็บแบบสอบถามใช้การสุ่มจากบัญชีรายชื่อของพนักงานทั้งหมดของบริษัท เพื่อทำการเก็บข้อมูลในการรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 337 ชุด

3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์	เพศ
		อายุ
		สถานภาพ
		ระดับการศึกษา
		รายได้ต่อเดือน
		ประสบการณ์ทำงาน
ตัวแปรตาม	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตำแหน่งงาน
		รายได้และประโยชน์ตอบแทน
		สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
		การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
		ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
		สังคมสัมพันธ์
		ธรรมเนียมในองค์กร
ภาวะอิสระจากงาน		
ความภูมิใจในองค์กร		

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อประมวลผลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลใช้วิธีการประมวลผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการคำนวณตารางแสดงความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยด้วย ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การทดสอบสมมติฐานใช้วิธีการประมวลผลด้วยสถิติเชิงอนุมานคือ การทดสอบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มซึ่งสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t - test) และการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มข้อมูลตัวแปรอิสระต่าง ๆ เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไปหมายถึงพนักงานแต่ละคนมีระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ได้แบ่งผลการวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

4.3 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	180	53.4
หญิง	157	46.6
รวม	337	100.0
2. อายุ		
21 - 30 ปี	231	68.5
มากกว่า 30 ปี	106	31.5
รวม	337	100.0
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	56	16.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	151	44.8
อนุปริญญา/ปวส.	61	18.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	69	20.5
รวม	337	100.0
4. สถานภาพ		
โสด	248	73.6
สมรส	81	24.0
หม้าย / แยกกันอยู่	8	2.4
รวม	337	100.0
5. รายได้ต่อเดือน		
10,001 – 20,000บาท	299	88.7
20,001 – 30,000บาท	26	7.7
30,000 บาทขึ้นไป	12	3.6
รวม	337	100.0
6. ประสบการณ์การทำงานในบริษัท		
น้อยกว่า 2 ปี	287	88.3
2 – 4 ปี	24	7.4
มากกว่า 4 ปี	14	4.3
รวม	325	100.0
7. ตำแหน่งงาน		
ระดับ Non - Management	313	92.9
ระดับ Management	24	7.1
รวม	337	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 337 คน มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่าพนักงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมา เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6

อายุ พบว่าพนักงาน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงาน ส่วนใหญ่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 อนุปริญญา / ปวส. จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 56 คิดเป็นร้อยละ 16.6 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่าพนักงาน ส่วนใหญ่ โสด จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 รองลงมา สมรส จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และ หม้าย / แยกกันอยู่ / หย่าร้าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงาน ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 10001 - 20000 บาท จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 88.7 รองลงมา 20001 - 30000 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 30000 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่าพนักงาน ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 รองลงมา 2 - 4 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 และมากกว่า 4 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่าพนักงาน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับ Non - Management จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 รองลงมาคือ ระดับ Management จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

4.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ รายได้และประโยชน์ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร แสดงในตารางที่ 4.2 – 4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.58	0.835	มาก	6
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.51	0.892	มาก	7
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.04	0.609	มากที่สุด	1
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.69	0.857	มาก	5
5. สังคมสัมพันธ์	3.71	0.775	มาก	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.80	0.868	มาก	3
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.35	0.835	ปานกลาง	8
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.88	0.666	มาก	2
โดยรวม	3.73	0.634	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.73 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.634 และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.04 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.609

ลำดับที่ 2 ความภูมิใจในองค์กร พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.666

ลำดับที่ 3 ธรรมเนียมในองค์กร พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.868

ลำดับที่ 4 สัมผัสสัมพันธ์ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมผัสสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.775

ลำดับที่ 5 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.69 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.857

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 6 รายได้และประโยชน์ตอบแทน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.58 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835

ลำดับที่ 7 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.892

ลำดับที่ 8 ภาวะอิสระจากงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน

รายได้และประโยชน์ตอบแทน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายสำหรับการดำรงชีพ	3.71	0.909	มาก	1 ^a
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณและความรับผิดชอบ	3.69	0.857	มาก	3
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต	3.41	1.043	มาก	4 ^b
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมงานวิชาชีพเดียวกัน	3.71	0.896	มาก	1 ^a
5. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.41	0.984	มาก	4 ^b
โดยรวม	3.58	0.835	มาก	-

หมายเหตุ a, b หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.58 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835 และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับคำตอบที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมงานวิชาชีพ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.896

คำตอบที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายสำหรับการดำรงชีพวิชาชีพ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.909

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับคำตอบเหมาะสมกับปริมาณและความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.69 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.857

ลำดับที่ 4 เงินเดือนและคำตอบต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.984

คำตอบที่ท่านได้รับเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคตพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.043

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1. บริษัทของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม	3.37	1.179	ปานกลาง	5
2. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยต่อสุขภาพร่างกายของท่าน	3.40	1.127	ปานกลาง	4
3. บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างมีระเบียบ	3.51	1.124	มาก	3
4. บริษัทมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน	3.70	0.806	มาก	1
5. บริษัทของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับงาน	3.58	0.862	มาก	2
โดยรวม	3.51	0.892	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.892 และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.70 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.58 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.862

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างมีระเบียบ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.124

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยต่อสุขภาพร่างกายของท่าน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.40 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.127

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.179

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.96	0.700	มาก	4
2. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น อบรม สัมมนา	3.91	0.772	มาก	5
3. ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา	4.23	0.669	มากที่สุด	1
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้ตัวของท่านเอง	4.10	0.737	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
5. บริษัทของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	3.99	0.829	มาก	3
โดยรวม	4.04	0.609	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.04 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.609 และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.23 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.669

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้ตัวของท่านเอง พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.10 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.737

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านสนับสนุนให้ท่าน ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3. และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสดูแลใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.96 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนา

ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.700

ลำดับที่ 5 ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น อบรม สัมมนา พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.96	0.817	มาก	4
2. บริษัทของท่านมีตำแหน่งงานให้ท่านก้าว ขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	4.02	0.836	มาก	2
3. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.07	0.824	มาก	1
4. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่า เทียมกับผู้อื่น	3.80	0.883	มาก	5
5. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ	3.99	0.829	มาก	3
โดยรวม	3.96	0.742	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.96 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.742 และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.07 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้จัดทำเห็นประโยชน์อันดีจากการนำเอกสารนี้ไปใช้ กรุณาแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.02 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.836

ลำดับที่ 3 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.99 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

ลำดับที่ 4 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.96 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.817

ลำดับที่ 5 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.883

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ด้านสังคมสัมพันธ์

สังคมสัมพันธ์	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1. บริษัทของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	3.68	0.910	มาก	3 ^a
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3.66	0.880	มาก	5
3. การทำงานของท่านได้รับการช่วยเหลือและความร่วมมือจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี	3.82	1.045	มาก	1
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.68	0.911	มาก	3 ^a
5. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.71	0.887	มาก	2
โดยรวม	3.71	0.775	มาก	-

หมายเหตุ a หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.775 และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การทำงานของท่านได้รับการช่วยเหลือและความร่วมมือจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.032

ลำดับที่ 2 ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.68 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.915

เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.68 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.922

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.66 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.880

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ด้านธรรมนุญในองค์กร

ธรรมนุญในองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน	3.80	1.055	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับ	3.74	1.058	มาก	4

ลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ธรรมเนียมในองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน	3.73	1.086	มาก	5
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.81	0.977	มาก	2
5. ท่านได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน	3.94	0.811	มาก	1
โดยรวม	3.80	0.868	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.868 และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับ โอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.94 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.811

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.81 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.977

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.055

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นธรรมกับลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณา

จากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.058

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.73 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.086

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ด้านภาวะอิสระจากงาน

ภาวะอิสระจากงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1. ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและเพื่อน	3.26	1.123	ปานกลาง	4
2. ระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสม	3.42	1.003	มาก	2
3. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ	3.56	0.878	มาก	1
4. ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาให้ตนเอง	3.20	1.057	ปานกลาง	5
5. นาน ๆ ครั้งที่ท่านต้องนํางานไปทำต่อที่บ้าน	3.34	0.878	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.35	0.835	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835 และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.56 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.878

ลำดับที่ 2 ระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสม พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.42

เท่ากับ 3.88 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.666 และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเต็มใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.40 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.675

ลำดับที่ 2 การปฏิบัติงานในบริษัทนี้ สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีการรณรงค์ให้ตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.840

ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนส่งเสริมและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทของท่านที่เกี่ยวกับสังคม พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.66 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.892

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านมีกิจกรรมช่วยเหลือและทำประโยชน์เพื่อสังคม พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 และพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874

4.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ
โดยวิธี t - Test

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง	เพศ (\bar{x})		p - value
	ชาย (n = 180)	หญิง (n=157)	
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.834	3.296	0.000**
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.731	3.266	0.000**
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.124	3.943	0.007**
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.124	3.786	0.000**
5. สังคมสัมพันธ์	3.945	3.440	0.000**
6. ธรรมเนียมในองค์กร	4.096	3.468	0.000**
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.431	3.267	0.073
8. ความภูมิใจในองค์กร	4.017	3.724	0.000**
โดยรวม	3.913	3.524	0.000**

หมายเหตุ ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน
โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ มีค่า p - value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า
พนักงานที่มี เพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ของพนักงานเพศชาย และหญิง มีค่า
เท่ากับ 3.913 และ 3.524 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนของพนักงาน มีค่า
p - value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพ
ชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.073 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยวิธี t - Test

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง	อายุ (\bar{x})		p - value
	21 - 30 ปี (n = 231)	30 ปีขึ้นไป (n = 106)	
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.534	3.692	0.106
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.489	3.569	0.442
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.036	4.049	0.859
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.970	3.958	0.890

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้เผยแพร่ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง	อายุ (\bar{x})		p - value
	21 - 30 ปี (n = 231)	30 ปีขึ้นไป (n = 106)	
5. สังคมสัมพันธ์	3.639	3.864	0.013*
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.755	3.911	0.125
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.332	3.403	0.467
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.864	3.918	0.484
โดยรวม	3.702	3.796	0.210

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ มีค่า p - value เท่ากับ 0.210 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มี อายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการ ด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ของพนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 3.702 และ 3.796 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.106 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.442 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.859 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.890 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.013 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กรของพนักงานมีค่า p - value เท่ากับ 0.125 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.467 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.484 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One - way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง	ระดับการศึกษา (\bar{x})				p - value
	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า (n = 56)	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช (n = 151)	อนุปริญญา/ปวส (n = 61)	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (n = 69)	
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.664	3.482	3.485	3.829	0.022*
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.371	3.468	3.524	3.721	0.135
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.200	3.891	4.163	4.127	0.001**
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.103	3.817	3.934	4.211	0.001**
5. สังคมสัมพันธ์	3.528	3.536	3.980	4.000	0.000**
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.789	3.582	3.957	4.165	0.000**
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.571	3.312	3.180	3.426	0.062
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.907	3.761	3.980	4.034	0.018*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงาน บริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง	ระดับการศึกษา (\bar{x})				p - value
	มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือต่ำกว่า (n = 56)	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช (n = 151)	อนุปริญญา /ปวส (n = 61)	ปริญญาตรี หรือสูง กว่า (n = 69)	
โดยรวม	3.767	3.606	3.775	3.939	0.003**

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า p - value เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ของพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช อนุปริญญา/ปวส และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเท่ากับ 3.767 3.606 3.775 และ 3.939 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.022 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.135 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กรของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.062 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามสถานภาพ โดยวิธี One – way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง	สถานภาพ (\bar{x})			p - value
	โสด (n = 248)	สมรส (n = 81)	หม้าย/แยกกัน อยู่/หย่าร้าง (n = 8)	
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.608	3.558	3.100	0.227
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.537	3.493	3.000	0.238
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.040	4.093	3.500	0.031*
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.962	4.009	3.650	0.421
5. สังคมสัมพันธ์	3.696	3.787	3.350	0.272

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง	สถานภาพ (\bar{x})			p - value
	โสด (n=248)	สมรส (n=81)	หม้าย/แยกกันอยู่/ หย่าร้าง(n=8)	
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.777	3.943	3.225	0.053
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.335	3.437	3.125	0.468
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.909	3.861	3.200	0.011*
โดยรวม	3.733	3.773	3.268	0.099

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามสถานภาพ มีค่า p - value เท่ากับ 0.099 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มี สถานภาพ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ของพนักงานที่มีสถานภาพ โสด สมรส และ หม้าย/แยกกันอยู่/ หย่าร้าง มีค่าเท่ากับ 3.733 3.773 และ 3.268 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.227 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.238 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.031 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน มี ค่า p - value เท่ากับ 0.421 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ พนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.272 ซึ่งมี ค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต ในการทำงานของ พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กรของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.053 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.0468 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One - way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง	รายได้ต่อเดือน (\bar{x})			p - value
	10,001 – 20,000 บาท (n = 299)	20,001 – 30,000 บาท (n = 26)	30,000 ขึ้นไป (n = 12)	
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.528	3.976	4.116	0.002**
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.522	3.584	3.166	0.368
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.013	4.223	4.316	0.067
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.933	4.307	4.050	0.044*
5. สังคมสัมพันธ์	3.661	4.046	4.200	0.004**
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.758	4.146	4.200	0.025*
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.355	3.207	3.650	0.316
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.856	4.123	3.988	0.127
โดยรวม	3.703	3.951	3.960	0.071

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า p -value เท่ากับ 0.071 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มี รายได้ต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการ ด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท และ 30,000 ขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 3.703 3.951 และ 3.960 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน มี ค่า p -value เท่ากับ 0.368 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่าง กัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.067 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน มี ค่า p -value เท่ากับ 0.044 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่าง กัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กรของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.025 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.316 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตใน

การทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.127 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามประเภทการทำงาน โดยวิธี One – way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง	ประเภทการทำงาน (\bar{x})			p - value
	น้อยกว่า 2 ปี (n = 287)	2 – 4 ปี (n = 24)	มากกว่า 4 ปี (n = 14)	
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.592	3.291	3.500	0.223
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.581	2.900	2.814	0.000**
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.061	3.866	3.700	0.037*
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.979	3.858	3.757	0.428
5. สังคมสัมพันธ์	3.727	3.508	3.300	0.060
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.857	3.266	3.271	0.000**
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.353	3.050	3.471	0.188
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.876	3.950	3.685	0.485
โดยรวม	3.753	3.461	3.437	0.020*

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่งจำแนกตามประเภทการทำงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มี ประเภทการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ของพนักงานที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 2 ปี 2 – 4 ปี และ มากกว่า 4 ปีมีค่าเท่ากับ 3.753 3.461 และ 3.437 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.223 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.428 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.060 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กรของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.188 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงาน มีค่า p – value เท่ากับ 0.485 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี t - Test

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง	ตำแหน่งงาน (\bar{x})		p - value
	ระดับ Non - Management (n = 313)	ระดับ Management (n = 24)	
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.561	3.883	0.068
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.521	3.425	0.611
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.017	4.333	0.014*
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.938	4.341	0.010*
5. สังคมสัมพันธ์	3.674	4.183	0.002**
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.770	4.241	0.010*
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.366	3.200	0.346
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.868	4.050	0.199
โดยรวม	3.714	3.957	0.071

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.071 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ Non - Management และระดับ Management มีค่าเท่ากับ 3.714 และ 3.957 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.068 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.611 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมาณูในองค์กรของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.346 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.199 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง โดยกล่าวถึงสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. สถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 2 ปี และมีตำแหน่งงานคือ ระดับ Non - Management

5.1.2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร ธรรมเนียมในองค์กร สังคมสัมพันธ์ รายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภาวะอิสระจากงาน ตามลำดับ

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่า p - value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มี เพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่า p - value เท่ากับ 0.210 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มี อายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่า p - value เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 : พนักงานที่คิสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่า p - value เท่ากับ 0.099 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มี สถานภาพ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่า p - value เท่ากับ 0.208 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มี รายได้ต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 : พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่า p - value เท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มี ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่า p - value เท่ากับ 0.071 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

จากการศึกษาในภาพรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร ชรรณูญในองค์กร สังคมสัมพันธ์ รายได้และประโยชน์ตอบแทนสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และภาวะอิสระจากงาน ตามลำดับ หากวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยให้คุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อ ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา มาเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้ตัวของท่านเอง เนื่องจากบริษัทเห็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานถือเป็นเรื่องสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะกล่าวได้ว่าบุคลากรในองค์กรคือพื้นฐานขององค์กร เมื่อคนมีความรู้ความสามารถมาก ก็ยอมทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อที่จะพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทั้งยังมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานเพื่อที่จะพัฒนา และเพิ่มพูนผลกำไรให้กับองค์กร จำเป็นต้องมีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งการมอบ โอกาสในการทำงานที่สามารถเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 2 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยให้คุณภาพชีวิตในข้อท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน มาเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ บริษัทของท่านมีตำแหน่งงานให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า เนื่องจากบริษัทเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของพนักงานซึ่งแน่นอนว่าทุกคนต้องการความมั่นคงในชีวิต เพื่อที่จะเป็นการรับประกันถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งบุคลากรจึงต้องรู้สึกได้ถึงความมั่นคง และตำแหน่งที่สามารถก้าวขึ้นไปได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ความภูมิใจในองค์กร

พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยให้คุณภาพชีวิตในข้อ ท่านเต็มใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้ มาเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือการปฏิบัติงานในบริษัทนี้ สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต เนื่องจากบริษัทให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ที่เอื้อประโยชน์ต่อสังคม โดยการพัฒนาแวดล้อม และชุมชนใกล้เคียงของบริษัท ทั้งยังมีการบริการลูกค้าเป็นอย่างดี จึงทำให้บริษัทเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของบรรดาลูกค้า

ลำดับที่ 4 ธรรมเนียมในองค์กร

พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยให้คุณภาพชีวิตในข้อ ท่านได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน มาเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับ เนื่องจากบริษัท มีการแบ่งโครงสร้างบุคลากร การดูแล และอำนาจในการบริหารการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทั้งยังเคารพ ยึดถือความเป็นส่วนตัวในการทำงานของพนักงานอีกด้วย

ลำดับที่ 5 สังคมสัมพันธ์

พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยให้คุณภาพชีวิตในข้อ การทำงานของท่านได้รับการช่วยเหลือและความร่วมมือจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี มาเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ เนื่องจากบริษัท เน้นการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความสามัคคี ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความเข้มแข็ง และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ในองค์กร

ลำดับที่ 6 รายได้และประโยชน์ตอบแทน

พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยให้คุณภาพชีวิตในข้อ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมงานวิชาชีพเดียวกัน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายสำหรับการดำรงชีพ เนื่องจากบริษัทมีการเน้นในด้านประโยชน์ตอบแทน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัท

ลำดับที่ 7 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยให้คุณภาพชีวิตในข้อ บริษัทมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน มาเป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อันดับ 1 รองลงมา คือ บริษัทของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับงาน เนื่องจากบริษัทให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัย และมาตรฐานในการรักษาความปลอดภัย

ลำดับที่ 8 ภาวะอิสระจากงาน

พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้คุณภาพชีวิตในข้อ ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ทำให้ เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ มาเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสม

5.2.2 อภิปรายผลวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าเพศหญิงในทุกด้าน ยกเว้นด้านภาวะอิสระจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กับ จีรภัทร กาญจน โชติชนกุล (2551) กล่าวว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการธุรกิจส่งออกและนำเข้า ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรรัตน์ เต็งสุวรรณ (2550) กล่าวว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุของบุคลากรมีความสอดคล้องกับระยะเวลาการทำงาน และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทางบริษัท ได้มีการแบ่งส่วนงานรับผิดชอบให้เหมาะสม ประสบการณ์ทำงานจึงไม่ทำให้เกิดความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิต

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าระดับการศึกษาอื่นในทุกด้าน ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ และด้านภาวะอิสระจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จีรภัทร กาญจน โชติชนกุล (2551) กล่าวว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการธุรกิจส่งออกและนำเข้า ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จีรภัทร กาญจน โชติชนกุล (2551) กล่าวว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธุรกิจส่งออกและนำเข้า ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานภาพสมรสไม่ทำให้เกิดความต่างกันของคุณภาพชีวิตเพราะพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในสถานะโสดซึ่งยังไม่มีภาระรับผิดชอบมากนัก

พนักงานที่มีรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุรินทร์ หุสันทิยะ (2551) กล่าวว่า ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานบัญชีส่วนกลางพบว่า พนักงานในหน่วยงานบัญชีส่วนกลางที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน แตกต่างกัน และพิสมัย ไกรดงพลอง (2553) กล่าวว่า เพราะรายได้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการดำเนินชีวิตของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความเพียบพร้อมในหน้าที่การงาน และมีรายได้มาก จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ เป็นไปด้วยความราบรื่น และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าประสบการณ์ทำงานอื่นๆ ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิสมัย ไกรดงพลอง (2553) กล่าวว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 15 ปี เห็นว่างานที่ทำอยู่ทำให้ได้พัฒนาทักษะในการทำงานตลอดจนความรู้ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่ และตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ๆ มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี

พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิณญา สัตยกาญจน์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การทำงานไม่ว่าตำแหน่งใดย่อมมีการจัดแบ่งภาระการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวก และยังได้รับการตอบแทน สวัสดิการที่ถูกต้องเหมาะสม และเพียงพอ จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง

พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน จากการศึกษา พบว่ารายการที่มีตัวเลขค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต ดังนั้นบริษัทควรมีการพิจารณา สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อนำมาเป็นตัวชี้วัดในการปรับอัตราเงินเดือนของพนักงาน ทั้งพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานตามความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษา พบว่ารายการที่มีตัวเลขค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บริษัทของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม ดังนั้นบริษัทควรมีมาตรการในการส่งเสริมความปลอดภัย และสุขภาพในการทำงาน เช่น มีการตรวจสอบ ซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน อุปกรณ์ป้องกันภัย เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจ และรู้สึกว่าการทำงานมีความปลอดภัย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่ารายการที่มีตัวเลขค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น อบรม สัมมนา ดังนั้นบริษัทควรมีการจัดสัมมนา หรือการอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ในการทำงานของพนักงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จากการศึกษา พบว่ารายการที่มีตัวเลขค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น ดังนั้นบริษัทควรมีการชี้แจงให้ความรู้พนักงาน เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในหมู่พนักงาน นอกจากนี้ควรมีการจัดกิจกรรมในการเพิ่มพูนความภาคภูมิใจในการทำงานของพนักงาน เช่น การให้รางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี ทั้งระดับปฏิบัติการและหัวหน้างาน

5. สังคมสัมพันธ์ จากการศึกษา พบว่ารายการที่มีตัวเลขค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นพนักงานในบริษัทควรมีการรับฟัง แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

6. ธรรมเนียมในองค์กร จากการศึกษา พบว่ารายการที่มีตัวเลขค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน อาจเกิดจากวัฒนธรรมของบริษัท ที่ทำให้ส่วนของการทำงานไม่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละคน พนักงานควรให้ความเคารพต่อสิทธิ และการตัดสินใจของผู้อื่น เพื่อทำให้เกิดอิสระในการแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

7. ภาวะอิสระจากงาน จากการศึกษา พบว่ารายการที่มีตัวเลขค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาให้ตนเอง เพื่อทำให้เกิดความผ่อนคลายของพนักงานจากการ อาจมีการจัดกิจกรรมก่อนทำงานเพื่อให้พนักงานมีเวลาให้ตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ความภูมิใจในองค์กร จากการศึกษา พบว่ารายการที่มีตัวเลขค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บริษัทของท่านมีกิจกรรมช่วยเหลือและทำประโยชน์เพื่อสังคม ดังนั้นบริษัทควรมีการทำประโยชน์เพื่อสังคม หรือชุมชนข้างเคียง เพื่อเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้ แก่พนักงานและบริษัทอีกด้วย

9. บริษัทควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับ พนักงานเพศหญิง พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และพนักงานที่ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 4 ปีขึ้นไป จะเห็นได้ว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างเห็น ได้ชัดเกือบทุก ๆ ด้าน บริษัทจึงควรมีมาตรการในการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงานอย่างชัดเจนว่าพนักงานสามารถก้าวหน้าได้ถึงระดับใดในสายงานของตนเอง เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจ และเกิดความมั่นใจ ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงาน มีการจัดการหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างยุติธรรม ให้ทัดเทียมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของแต่ละบุคคล มีการส่งเสริมการฝึกอบรม พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียมกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดผลได้ เพื่อจะนำมาพิจารณาในการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม พัฒนาระบบการรักษาความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวก หากไม่แก้ไขอาจก่อให้เกิดปัญหาในระยะยาวในการปฏิบัติงานของพนักงานได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การศึกษาในครั้งนี้ ยังไม่ได้นำปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกายและจิตใจ มาพิจารณา เช่น วัฒนธรรม การเลี้ยงดูของครอบครัว บุคลิกภาพ สุขภาพ โรคประจำตัว เนื่องจาก ข้อมูลเหล่านี้อาจเป็นส่วนสำคัญ เพื่อนำมาหาความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ผู้ประกอบการสามารถนำไปแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงานได้ อย่างไรก็ตาม การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สามารถนำไปศึกษาต่อยอดการศึกษาปัญหาของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

บรรณานุกรม

- กัญจนพร อ่วมสำอาง. 2547. “การศึกษาคุณภาพชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา เขตภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. 2550. การจัดการขนส่ง (Transport management). กรุงเทพฯ:ดวงกมล สมัย.
- โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาหนังสือและโฮมเพจ. 2559. พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานเมื่อวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2537 ในหนังสือ สกฐไทย ฉบับที่ 2346 2542: 2. <http://www3.swu.ac.th/royal/book6/b6c1t1.html>
- จารุรินทร์ หุสันเทียะ. 2551. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานบัญชีส่วนกลาง ศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัท เซ็นทรัล กรุ๊ป จำกัด.” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิตรภาพ จันทรวงศ์. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัท แอดวานซ์อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต บัณฑิตวิทยาลัย.
- จิรภัทร กาญจนโชติชนกุล. 2551. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ศูนย์ปฏิบัติการธุรกิจ ส่งออกและนำเข้า ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- ธนิต สรัตน์. 2559. ความรู้เกี่ยวกับลอจิสติกส์เบื้องต้น Basic of Logistics. http://www2.diw.go.th/logistics/doc_logis/Tanit_LogisticBook.doc
- นุชรรัตน์ เต็งสุวรรณ. 2550. “คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหาร การคืนภาษีมูลค่าเพิ่มให้แก่นักท่องเที่ยว กรมสรรพากร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประภาศรี บุญญวัฒน์วิชย์. 2549. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟฟ้าใต้ดิน บริษัทรถไฟฟ้กรุงเทพ จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปัญญา สัตยกาญจน์. 2550. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลกรณีศึกษา: เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรเทพ มาลัย. 2555. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.” การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิสมัย ไกรคงพลอง. 2553. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัด นครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิทยา สุหฤตดำรง. 2546. **ลจิสติกส์และการจัดการโซ่อุปทานอธิบายได้ง่ายนิดเดียว.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิภาพร มาพบสุข. 2543. **มนุษย์สัมพันธ์.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- วไลพร เจริญพร. 2547. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย ไรร์แอนด์เคเบิล เซอร์วิสเชส จำกัด.” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรรเสริญ เตชะบูรพา. 2545. “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนันท์ วิรัชวรกุล. 2553. “คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนทร นามโคตรศรี. 2553. **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.**
- Huse, E. F. and Cummings T. G. 1980. **Organization Development and Change.** New York: West Publishing.
- Huse, E. F. and Cummings T. G. 1985. **Organization Development and Change.** Minnesota: West Publishing
- Robert Waldinger. 2016. **TEDxBeaconStreet: 2015 The Good Life.**
https://www.ted.com/talks/robert_waldinger_what_makes_a_good_life_lessons_from_the_longest_study_on_happiness?language=th
- Walton, R.E. 1973. “Quality of Work Life: What is it?”. **Slone Management Review Journal.** 15 (1): 11-21.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถาม

เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง”

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลนี้ไปใช้ประกอบการศึกษา หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อให้การค้นคว้าอิสระนี้บรรลุสัมฤทธิ์ผล ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ามา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หรือเติมข้อมูลในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21-30 ปี

30 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

อนุปริญญา/ปวส.

ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย /แยกกันอยู่/หย่าร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. รายได้ต่อเดือนที่ได้รับจากการทำงาน

10,001 - 20,000บาท

20,001 - 30,000บาท

30,000 บาทขึ้นไป

6. ประสบการณ์การทำงานในบริษัทแห่งนี้

น้อยกว่า 2 ปี

2 - 4 ปี

4 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน

ระดับ Non – Management (พนักงาน)

ระดับ Management (ผู้จัดการ)

ส่วนที่ 2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
รายได้และประโยชน์ตอบแทน					
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายสำหรับการดำรงชีพ					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณและความรับผิดชอบ					
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต					
4. ค่าตอบแทนยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน					
5. ท่านได้รับเงินค่าล่วงเวลาจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
1. บริษัทของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม					
2. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย					
3. บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างมีระเบียบ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
4. บริษัทของท่านมีความพร้อม และสะดวก เช่นมีที่จอดรถเพียงพอ มีที่พักผ่อน					
5. บริษัทของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับงาน					
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
1. ท่านมีโอกาสดูแลใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
2. ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น อบรม สัมมนา					
3. ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา					
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาตัวของท่านเอง					
5. บริษัทของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษา					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
2. โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ					
3. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
4. ท่านมีโอกาสดูแลได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น					
5. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
สังคมสัมพันธ์					
1. บริษัทของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ					
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของบริษัท					
3. การทำงานของท่านได้รับการช่วยเหลือและความร่วมมือจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี					
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
5. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
ธรรมเนียมในองค์กร					
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียม					
3. มีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน					
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
5. ท่านได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน					
ภาวะอิสระจากงาน					
1. ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและเพื่อน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
2. ระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสม					
3. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ					
4. ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาให้ตนเอง					
5. นานๆ ครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้าน					
ความภูมิใจในองค์กร					
1. บริษัทของท่านมีกิจกรรมช่วยเหลือและทำประโยชน์เพื่อสังคม					
2. ท่านมีส่วนส่งเสริมและจัดกิจกรรมต่างๆของบริษัทของท่านที่เกี่ยวกับสังคม					
3. มีโอกาสได้ร่วมงานกับบริษัทภายนอก					
4. บริษัทของท่านมีการรณรงค์ให้ตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม					
5. ท่านเต็มใจที่จะบอกใครๆว่าท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้					

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นายสหกรณ์ ปิ่นคล้าย
วัน เดือน ปีเกิด 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 201/335 หมู่ 11 ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ 10540 โทร 023-121-590
E-mail : plam7956@gmail.com
ประวัติการศึกษา 2557 วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์เกษตร
คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน
พ.ศ. 2558 ตำแหน่ง ติดต่อดังประเทศ และกราฟฟิคดีไซน์
บริษัท วิสตัดส์ทิวรี่ จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้