

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทริฟิเคชั่น
(ประเทศไทย) จำกัด

Employee's Quality of Work Life in ABB Electrification (Thailand) Co., Ltd.

วีรากร อุงเงิน¹ วรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 110 คน ที่ได้รับการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ t-test การทดสอบ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001- 45,000 บาท โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.16 และ 4.07 ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พนักงาน บริษัท เอบีบี อิเล็กทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า โดยภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกทิศทางเดียวกันในระดับมาก

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, เอบีบี อิเล็กทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

ABSTRACT

The purpose of this research was (1) to study the employee's quality of work life (2) to study the employee's quality of work life classified by demographic characteristics (3) to study the working environment that is related to the employee's quality of work life. The sample group used in this research was 110 employees at ABB Electrification (Thailand) Co., Ltd. who were randomly stratified according to the proportion using questionnaires as a tool for collecting data. The statistics used in the analysis were percentage, frequency, mean and standard deviation. The hypothesis tested with t-test, F-test, analysis of variance (one-way ANOVA) and Pearson product moment correlation coefficient.

The results showed that most of the sample were male, aged 31-40 years of age, and most had a bachelor's degree, tenure 11-15 years, average monthly income 30,001- 45,000 Baht, overall feedback to the working environment and the quality of work life was at a good level with an average of 4.16 and 4.07, respectively. The results of comparing the differences between demographic characteristics and quality of work life showed that ABB Electrification (Thailand) Co., Ltd. employees that had the difference demographic characteristics of gender, age, education level and the tenure was non differently. The correlation test results between working environment

and the quality of work life showed that overall, the working environment was significantly related to the quality of work life of ABB Electrification (Thailand) Co., Ltd. employees at the 0.01 level statistically significant. It is positive correlation and the same direction in large level.

Keywords: work environment, quality of work life, ABB Electrification (Thailand) Co., Ltd.

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ประเทศต่างๆ ตระหนักถึงการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทั้งความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสารที่ไร้พรมแดน โลกจึงตกอยู่ในกระแสของการแข่งขันอย่างรุนแรงทางเศรษฐกิจ

การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลจะต้องให้ความสนใจกับลักษณะเฉพาะบุคคลที่เข้าเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างในหลายด้านเป็นผลมาจากลักษณะพื้นฐาน พัฒนาการ และประสบการณ์ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งจะมีผลต่อค่านิยม บุคลิกภาพ และการแสดงออก ทำให้บุคคลมีความคิดและการแสดงออกที่แตกต่างกัน ความแตกต่างของแต่ละบุคคลจะสร้างความเฉพาะตัวขึ้นมาเกิดเป็นความหลากหลายของแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยสร้างผลงานที่มีคุณค่าหลากหลายของกลุ่มขึ้น ดังนั้นถ้าหากผู้บริหารเข้าใจเรื่องความแตกต่างของบุคคล ก็จะสามารจูงใจให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้มากยิ่งขึ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง สะท้อนถึงความรู้สึก ความพึงพอใจ ความสุขกาย สบายใจ นำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้กับบุคลากรเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า เป็นต้นทุนมนุษย์ คนต้องเข้าสู่ระบบงานเพื่อมา

ทำงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานของคนที่ต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงจำเป็นต้องมีสภาวะที่เหมาะสมในการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง que ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญบุคคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น มีทัศนคติด้านบวกต่อองค์กรและการทำงานซึ่งจะส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีขององค์กรสูงขึ้นด้วย ทั้งเรื่องการขาดงาน และการลาออก และพฤติกรรมการทำงานให้ช่วยเหลือผู้อื่น ต่างล้วนเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการทำงานของพนักงานในองค์กรแทบทั้งสิ้น

ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลากรขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยมุ่งหวังว่าผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการพัฒนาปัจจัยที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคคลากรอันเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรต่อไป เพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความพร้อมที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี อีเล็คทริค- ฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี อีเล็คทริคฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี อีเล็คทริคฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 150 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 110 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 โดยคำนวณจากสูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) มีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่วันที่ ธันวาคม 2563 - เดือน กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้กับพนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อใช้ข้อมูลเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการวางแผนในอนาคตเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวิจัยสำหรับนักวิจัยอื่น ๆ ที่สนใจเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, pp. 12-16) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยคุณสมบัติ 5 ประการ ดังนี้ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) (2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (safe and healthy working condition) (3) โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (opportunity to continuously grow and develop human capacities) (4) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (social integration in the work organization) และ (5) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (balance role of work and personal life)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Savichi and Cooley (1982) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดารณี ครุฑไทย (2550) ศึกษาเรื่อง ระดับความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร พบว่า ระดับความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความต้องการระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา:มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

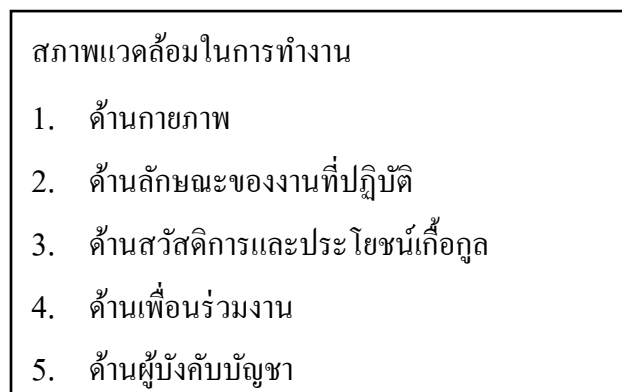
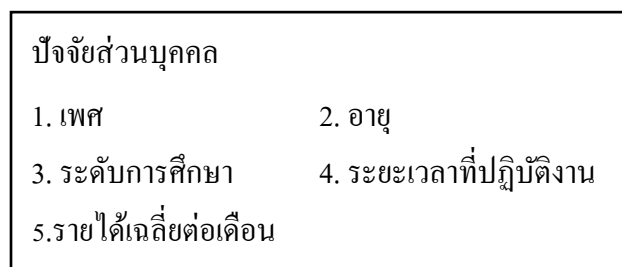
มาลินี คำเครือ (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี สำหรับตัวแปรที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในกรุงเทพมหานคร

ทั้ง 6 ด้าน คือ สถานภาพการสมรส จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ आयงาน และประเภทมหาวิทยาลัย

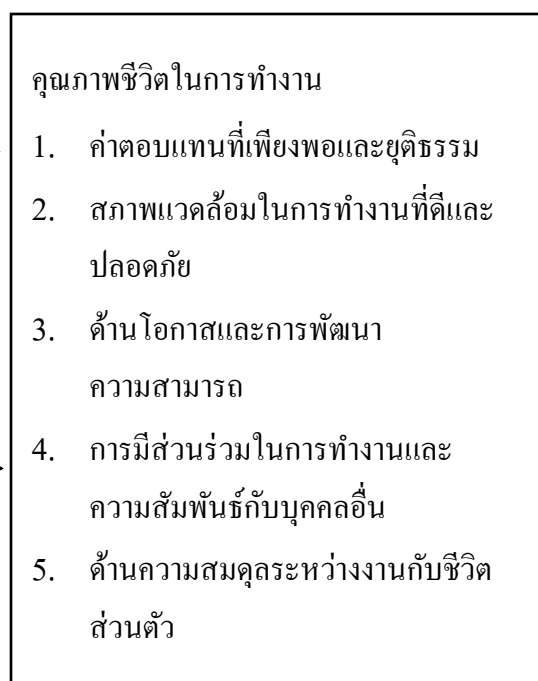
นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-50 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประเภทตำแหน่งพนักงานประกันสังคมมากที่สุด ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ถึง 20,000 บาทต่อเดือน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านกายภาพด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่น ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 150 คน จำนวนตัวอย่าง 110 ตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) เป็นวิธีการสุ่มทุกชั้นแบบกำหนดสัดส่วน (proportional) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลอยู่ในช่วงเดือน ธันวาคม 2563 - มกราคม 2564 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยทดลอง (try out) ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa coefficient or Cronbach coefficient) ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบ t-test การทดสอบ F-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

พนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่คือ 30,001- 45,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001- 30,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
1. ด้านกายภาพ	4.20	0.67	2	ดี
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.15	0.66	3	ดี
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	4.21	0.66	1	ดีมาก
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.64	4	ดี
5. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.12	0.60	4	ดี
รวม	4.16	0.58	-	ดี

ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานพนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.16

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.11	0.64	2	ดี
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย	4.13	0.62	1	ดี
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	4.06	0.61	3	ดี
4. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.03	0.62	5	ดี
5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.05	0.62	4	ดี
รวม	4.07	0.56	-	ดี

ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.07

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 3

แสดงการเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	จำนวน	t-test			
			\bar{X}	<i>SD</i>	t	Sig. (2 tailed)
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ชาย	56	4.171	0.647	1.079	0.283
	หญิง	54	4.041	0.623		
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย	ชาย	56	4.193	0.645	1.012	0.314
	หญิง	54	4.074	0.583		
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	ชาย	56	4.103	0.650	0.808	0.421
	หญิง	54	4.009	0.558		
4. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ชาย	56	4.104	0.622	1.309	0.193
	หญิง	54	3.948	0.623		
5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ชาย	56	4.098	0.625	0.867	0.388
	หญิง	54	3.995	0.619		
รวม	ชาย	56	4.134	0.567	1.121	0.265
	หญิง	54	4.014	0.558		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านสรุปได้ว่าพนักงานที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

การเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมสรุปได้ว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน โดยเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน 1 คู่ คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ บีบี อีเล็คทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด กับภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน			
	Pearson Correlation (r)	<i>p</i>	ความ สัมพันธ์	ทิศทาง
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.881**	0.000	มาก	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เอ บีบี อีเล็คทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด กับภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ใน

ภาพรวมปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.01$ จึงยอมรับสมมติฐาน โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก ($r = 0.881$)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษา การแสดงความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย ต่ำกว่าด้านอื่นๆ ส่วนการแสดงความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการแก้ไข ดังนี้

ควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดพื้นที่ให้พนักงานทำความรู้จักกัน รวมถึงสร้างแบบอย่างค่านิยมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมทางบวกที่จะส่งผลดีต่อการสร้างความร่วมมือในองค์กร สร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้เกิดความชำนาญในทักษะงานที่ทำ เพื่อพร้อมที่จะทำงานในส่วนของตนได้อย่างราบรื่นและส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สร้างความแข็งแกร่งในองค์กร ให้เกิดการถ่ายทอดทักษะการทำงานในส่วนต่างๆ หัวหน้า ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ที่สำคัญต้องใส่ใจในเรื่องการสื่อสารเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสื่อสารถือเป็นกุญแจสำคัญของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร หากเข้าใจการสื่อสารที่เป็นประโยชน์ย่อมทำให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี (ประเทศไทย) สาขาอื่นๆ ที่อยู่ในประเทศไทย
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ควรศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ด้านสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานและด้านสภาพแวดล้อมที่มีการควบคุมเพิ่มเติม ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีบี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บรรณานุกรม

ชญาภา วิวรรณ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม*

ในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดารณี ครุฑไทย. (2550). *ระดับความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ*
และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ติน ปรัชญพฤทธิ. (2542). *ทฤษฎีองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.

ถวิล ตะโกภู. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับความพึงพอใจในการทำงานของครู*
ในสถาบันการอาชีวศึกษากาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556). *ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ*
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Adam, J. S. (1963). *Adams' equity theory: Equity theory on job otivation*. Retrieved April, 25, 2013,
from <http://www.businessballs.com/adamsequitytheory.htm>

Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.

Drafke, M. W., & Kossen, S. (2002). *The human side of organizations* (8th ed.). Upper Saddle
River, NJ: Prentice-Hall.

- Guest, R. H. (1979). Quality of work life-learning from Tarrytown. *Harvard Business Review*, 10(4), 76-78.
- Gilmer, V. B. H. (1973). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. B. (1995). *Behavior in organization* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hackman, J. R. & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd- ed.). New York: Wiley.
- iOpener. (2010). *Development of an instrument to assess happiness in the workplace*. Retrieved April, 25, 2013, from <http://www.iopener.com/uploads/IPPQ%20in%20depth%20report.pdf>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(9), 12-16.
- Yamane, T. (1976). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.