

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
 2. เพื่อศึกษาความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
 3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร
 4. เพื่อเปรียบเทียบความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร
 5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดจังหวัดระยอง
- การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 376 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973, p.725 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2546, หน้า 105) และเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร รวมจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ รัตติพร พนพิเชษฐกุล (2546) ซึ่งได้สร้างมาจากแนวคิดของคัมมิงส์ และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997) เพื่อวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่

ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมจำนวน 33 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุข ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดความสุขคนไทยหรือดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์ (Thai Mental Health Indicator : TMHI-54) ของกรมสุขภาพจิต เพื่อวัดความสุขของพนักงาน 4 ด้าน ได้แก่ สภาพจิตใจ สมรรถภาพของจิตใจ คุณภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน รวมจำนวน 41 ข้อ

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และนำมาตรวจสอบค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่า IOC (Index of Item-objective Congruence) ของข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วนำข้อคำถามที่เหลือไปทดลองใช้กับพนักงานของบริษัทที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด ค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ได้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) หาจากความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.94 โดยด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เท่ากับ 0.90 ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ เท่ากับ 0.86 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.79 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง เท่ากับ 0.89 ด้านสังคมสัมพันธ์ เท่ากับ 0.80 ด้านลักษณะการบริหารงาน เท่ากับ 0.87 ด้านภาวะอิสระจากงาน เท่ากับ 0.83 และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เท่ากับ 0.88 สำหรับแบบสอบถามความสุข มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 โดยด้านสภาพจิตใจ เท่ากับ 0.79 ด้านสมรรถภาพของจิตใจ เท่ากับ 0.81 ด้านคุณภาพของจิตใจ เท่ากับ 0.86 และด้านปัจจัยสนับสนุน เท่ากับ 0.88

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทีมงาน โดยจำนวนแบบสอบถามที่นำไปเก็บข้อมูล 376 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window V.16 และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. หาความถี่และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

และความสุข

3. ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 และ 5 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

4. ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 และ 6 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบค่าทีแบบอิสระ

5. ทดสอบสมมติฐานข้อ 3 และ 7 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

6. ทดสอบสมมติฐานข้อ 4 และ 8 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

7. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 9 โดยทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ตามสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน จำนวน 297 คน ปรากฏผล ดังนี้

ด้านอายุ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุ 21-30 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 และสถานภาพสมรสโสด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตร ปวช./ปวส. จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80

ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขต นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

โดยภาพรวม พนักงานส่วนมากในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{x} = 3.63$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.62$) และด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x} = 3.52$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 2.84$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.50$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ($\bar{x} = 3.18$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.11$) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x} = 3.28$) อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$) พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.57$) และด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.64$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 3.17$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{x} = 3.39$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ($\bar{x} = 3.20$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.24$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x} = 3.21$) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x} = 3.30$) อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$) พนักงานที่มี

อายุ 41 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{x} = 3.86$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.63$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.52$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x} = 3.60$) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x} = 3.54$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 3.35$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ($\bar{x} = 3.27$) และด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.31$) อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$)

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส คู่ มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตร ปวช./ปวส. มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร น้อยกว่า 1 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด จังหวัดระยอง

โดยภาพรวม พนักงานส่วนมากในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ยของความสุขด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพของจิตใจ และด้านคุณภาพของจิตใจ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านปัจจัยสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของความสุขรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความสุขด้านสภาพจิตใจ ($\bar{x} = 3.63$) และด้านคุณภาพของจิตใจ ($\bar{x} = 3.67$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านสมรรถภาพของจิตใจ ($\bar{x} = 3.43$) และด้านปัจจัยสนับสนุน ($\bar{x} = 3.38$) อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของความสุขรวมทุกด้าน อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.52$) พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความสุขด้านสภาพจิตใจ ($\bar{x} = 3.81$) ด้านสมรรถภาพของจิตใจ ($\bar{x} = 3.55$) และด้านคุณภาพของจิตใจ ($\bar{x} = 3.88$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านปัจจัย

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านสังคมสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านภาวะอิสระจากงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านลักษณะการบริหารงาน การปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานมีความสุขด้านสภาพของจิตใจ และด้านคุณภาพของจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านสมรรถภาพจิตใจ และด้านปัจจัยสนับสนุน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานมีความสุขด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพของจิตใจ และด้านคุณภาพของจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านปัจจัยส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานมีความสุขด้านสมรรถภาพของจิตใจ และด้านคุณภาพของจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านสภาพจิตใจ และด้านปัจจัยสนับสนุน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า พนักงานมีความสุขด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพของจิตใจ และด้านปัจจัยสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านคุณภาพของจิตใจ ไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุข

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกตและเปรียบเทียบกับผลงานที่ผ่านมา ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกตามอายุของพนักงานแล้ว พนักงานในแต่ละช่วงอายุมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพอันดับหนึ่ง รองลงมา ระหว่าง 21-30 ปี และอันดับสุดท้ายระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สราวุธ เกตานนท์ (2546, บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในด้านอายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของ ไพฑูรย์ สอนทน (2542,

บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ สาเหตุที่พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงและสูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ อาจเป็นเพราะอายุที่เพิ่มมากขึ้นแสดงว่าพนักงานได้ปฏิบัติงานภายในองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน จึงย่อมได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสดและคู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาสถานภาพสมรสโสด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกล จิตฺติภูมิ (2545, บทคัดย่อ) ที่พบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ เสาวรส คงชีพ (2547, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่าคนที่แต่งงานแล้ว จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ระบายความคับข้องใจในการทำงานมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีคู่คิด ทั้งนี้ สาเหตุที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงกว่าสถานภาพสมรสคู่ อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีครอบครัวแล้วจะได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากคู่สมรสทั้งในเรื่องการให้คำปรึกษา การดำเนินชีวิต และการทำงาน จึงอาจทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่โสด

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกตามระดับการศึกษาของพนักงานแล้ว พนักงานในแต่ละระดับการศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตร ปวช./ปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ มาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และอันดับสุดท้ายปริญญาโท ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สราวุธ เกตานนท์ (2546) ที่พบว่าปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ระดับการศึกษา เช่นเดียวกับ

ปราโมทย์ แก่นอินทร์ (2544) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ สาเหตุที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน อาจจะมีหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่ต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันได้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานแล้ว พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านลักษณะการบริหารงาน การปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร มากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ มาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา 1-5 ปี น้อยกว่า 1 ปี และอันดับสุดท้าย 6-10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คณิงนาถ แก้วเขียว (2544) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยหนึ่งคือ อายุการทำงาน ทั้งนี้ สาเหตุที่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานและประสบการณ์ชีวิต จะทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น สามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ดังนั้นพนักงานที่มีอายุน้อยที่สูงจึงย่อมมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อหน้าที่การงานและผลตอบแทนในด้านต่าง ๆ จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าคนที่มีความอายุน้อย

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความสุขออกตามอายุของพนักงานแล้ว พนักงานในแต่ละช่วงอายุมีความสุขด้านสมรรถภาพของจิตใจ และด้านคุณภาพของจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความสุขด้านคุณภาพของจิตใจมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ระหว่าง 21-30 ปี และอันดับสุดท้ายอายุ 41 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัสรา จารุสุตินธิ์ และยุพิน อังสุโรจน์ (2544) ที่พบว่า ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยเช่นเดียวกับการศึกษาของ Edward Diener แห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ หรือที่คนทั่วไปเรียกว่า Dr.Happiness ได้ใช้เวลา

มากกว่า 20 ปี ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้คนมีความสุขหรือไม่มีความสุข จากการศึกษาพบว่า คนสูงอายุจะมีความสุขมากกว่าคนหนุ่มสาว (Diener, 2003) ทั้งนี้ สาเหตุที่พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความสุขในระดับสูงและสูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ อาจเป็นเพราะอายุที่เพิ่มมากขึ้นจะมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคลที่ดีขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้คนที่มียาวมากมีความสุขกว่าคนที่อายุน้อย

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความสุขออกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสดและคู่ มีความสุขด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพของจิตใจ และด้านคุณภาพของจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีความสุขด้านคุณภาพของจิตใจมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาสถานภาพสมรสโสด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลิกเคน และเทลลิเจน (Lykken & Tellegen, 2003) ที่พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการซึ่งปัจจัยหนึ่งในนั้นคือสถานภาพสมรส เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ Dr. Edward Diener แห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ หรือที่คนทั่วไปเรียกว่า Dr. Happiness ได้ใช้เวลามากกว่า 20 ปี ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้คนมีความสุขหรือไม่มีความสุข ที่พบว่า คนที่กำลังจะแต่งงานรวมทั้งคนที่แต่งงานแล้วจะมีความสุขมากกว่าคนโสด (Diener, 2003) ทั้งนี้ สาเหตุที่พนักงานที่แต่งงานแล้วมีความสุขมากกว่าพนักงานที่โสด อาจเป็นเพราะ ครอบครัวที่เป็นแหล่งของความสุขความรักและปัญญามีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดภาวะทางอารมณ์มากขึ้นไม่รบกวนการทำงาน ทำให้มีเหตุผล ไม่หวั่นไหว ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความสุขออกตามระดับการศึกษาของพนักงานแล้ว พนักงานในแต่ละระดับการศึกษา มีความสุขด้านสมรรถภาพของจิตใจ และด้านคุณภาพของจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท มีความสุขด้านคุณภาพของจิตใจมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ประกาศนียบัตร ปวช./ปวส. และอันดับสุดท้าย ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลิกเคน และเทลลิเจน (Lykken & Tellegen, 2003) ที่พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลาย

ประการ หนึ่งในปัจจัยดังกล่าว คือระดับการศึกษา ทั้งนี้ สาเหตุที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำกว่า อาจเป็นเพราะการศึกษาสูงทำให้มีรายได้สูง มีหน้าที่การงานที่มั่นคง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า

สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในองค์กรต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความสุขออกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานแล้ว พนักงานมีความสุขด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพของจิตใจ และด้านปัจจัยสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี มีความสุขด้านสภาพจิตใจ มาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา มากกว่า 10 ปี น้อยกว่า 1 ปี และอันดับสุดท้าย 1-5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คอลล์ (Kall, 2004 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) ที่พบว่า ผู้ที่มีความสุขในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่าความรู้สึกเป็นสุข เกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน ทั้งนี้ สาเหตุที่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมานานมีความสุขมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานมาน้อยกว่า อาจเป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานมานานสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และมีความเชี่ยวชาญในงานของตนมากกว่า

สมมติฐานที่ 9 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟ่ำไฮ ฟุ่มเกด (2547, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิต เช่นเดียวกับรัตติยา สุภจิตกุลชัย (2546, หน้า 22) ที่กล่าวว่า เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ก็จะทำให้สภาพจิตใจและอารมณ์ดีซึ่งมีผลให้งานดีตามไปด้วย สาเหตุส่วนใหญ่ที่คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในทุก ๆ ด้าน อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลและข้อสรุปข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย ดังนี้

1. สถานประกอบการควรมีการกำหนดให้มียุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้เป็นหนึ่งในนโยบายด้านการดำเนินงาน การประกอบธุรกิจของสถานประกอบการ โดยมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการแจ้งให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเป็นกรอบสำหรับการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่น้อยไปกว่างานในด้านอื่น ๆ

2. สถานประกอบการ ควรกำหนดแนวทาง หรือมาตรการในการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากปัญหาข้อบกพร่องในการดำเนินงาน

3. สถานประกอบการที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ควรมีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อกำหนดแนวทางมาตรการในการแก้ไข ปรับปรุงศักยภาพในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับสถานประกอบการที่ยังไม่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรพิจารณาหาแนวทางในการดำเนินการขึ้นมา เพื่อส่งเสริมและรับผิดชอบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

4. สถานประกอบการควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมยังเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ดังนั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ยังคงมีความต้องการในเรื่องผลตอบแทนอยู่ ในบางสถานประกอบการ การพิจารณาเพิ่มเงินเดือนอาจจะถือเป็นข้อจำกัดขององค์กร แต่หากกล่าวถึงผลตอบแทนแล้ว ผลตอบแทนไม่ได้จำกัดเฉพาะเงินเดือนและโบนัสเท่านั้น องค์กรสามารถวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารผลตอบแทนได้ทั้งในรูปแบบของ ตัวเงิน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน และสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับระเบียบวิธีวิจัย

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาหรือเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะนั้น และเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน อันจะทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลนอกจากการใช้แบบสอบถามแล้ว ควรจะเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไปด้วย เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว