

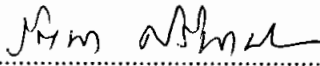
ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการเผชิญความเครียด
และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ของพนักงานฝ่ายขายอาหารสัตว์
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

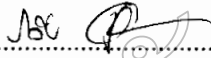
สุวิทย์ แสงเพิ่ม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะกรรมการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2553
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

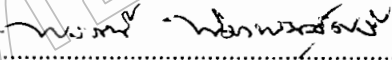
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ จิราภา ประชุม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

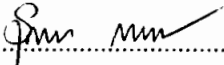
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์วีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

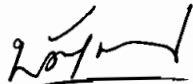
.....ประธาน
(ดร.พรณี พิมานธุ์ศรี)

.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์วีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานิ)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่ 31 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานิ ดร.พรณิ พิมพันธ์ศรี ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบคุณเพื่อนๆ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ รุ่น 8 ที่คอยให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา ด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมผู้วิจัย คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแด่ นพการี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

สุวิทย์ แสงเพิ่ม

51920734: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์ / พฤติกรรมการเผชิญความเครียด / การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร / พนักงานฝ่ายขาย / บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

สุวิทย์ แสงเพิ่ม: ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ของพนักงานฝ่ายขายอาหารสัตว์ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

(THE RELATIONSHIPS AMONG EMOTIONAL QUOTIENT STRESS COPING BEHAVIORS AND THE PERCEPTION OF ORGANIZATION JUSTICE OF SALES OFFICERS FEED CHAROEN POKPHAND FOOD PUBLIC COMPANY LIMITED) ที่ปริกษาวิทยานิพนธ์: รัตนา ศิริพานิช, Ph.D. 160 หน้า. ปี พ.ศ. 2553.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ของพนักงานฝ่ายขายอาหารสัตว์ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน โดยมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความฉลาดทางอารมณ์เท่ากับ 0.96 พฤติกรรมการเผชิญความเครียดเท่ากับ 0.87 และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

โดยภาพรวมพนักงานมีการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ ความยุติธรรมภายในองค์กรโดยรวม เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการเผชิญความเครียดรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการเผชิญความเครียด ไม่แตกต่างกัน การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร เมื่อเปรียบเทียบตาม อายุงาน และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบเพศ และอายุกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร พบว่า พนักงานที่มีเพศชายมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และ พนักงานที่มีอายุมากกว่าสามารถรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดทุกแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นแก้ปัญหา และแบบหลีกเลี่ยงปัญหา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แบบมุ่งเน้นแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรโดยรวม

51920734: MAJOR: THE MANAGEMENT IN HUMAN RESOURCES; M.M.

(THE MANAGEMENT IN HUMAN RESOURCES)

KEYWORDS: EMOTIONAL QUOTIENT / STRESS COPING BEHAVIORS / PERCEPTION OF ORGANIZATION / SALES OFFICERS DISTRIBUTION / CHAROEN POKPHAND FOOD PUBLIC COMPANY LIMITED

SUWIT SAENGPHERM: THE RELATIONSHIPS AMONG EMOTIONAL QUOTIENT, STRESS COPING BEHAVIORS AND THE PERCEPTION OF ORGANIZATION JUSTICE OF SALES OFFICERS DISTRIBUTION FEED OF CHAROEN POKPHAND FOOD PUBLIC COMPANY LIMITED.

ADVISOR: RATTANA SIRIPANICH, Ph.D. 160 P. 2010.

The purpose of this research is to investigate the relationship among emotional quotient, stress coping behaviors and perception of organizational justice of sales officers feed of Charoen Pokphand food public company limited with sample of 127 operation staffs. Four sets of questionnaires. The questionnaires resulted in reliability coefficient of 0.96 for the emotional quotient, 0.87 for the stress coping behaviors, 0.94 for the perception of organizational justice. Statistical analysis methods used in this study included frequency distributions, percent, standard deviation, t – Test, F – test and Pearson’s correlation product moment.

The results of the study are as follows;

Overall research statistical analysis shows that operation staff had the emotional quotient and perception of organizational justice at the high level and the stress coping behaviors at the moderate level.

Comparing the individual factors affecting the emotional quotient, stress coping behaviors and perception of organizational justice, it was found that the emotional quotient and stress coping behaviors was not different. The perception of organizational justice not different when comparing with the length of working and educational background.

Comparing genders and ages affecting the perception of organizational justice, found that male sales representative gained the higher means perception of organizational justice in the aspect of the interaction between the superior and the inferior workers than the female sales was significant ($p < .05$). The latter was that older sales representative gained the higher means of perception of organizational justice in the aspect of the interaction between the superior and the inferior workers than the younger sales was significant ($p < .05$).

There was significant positive correlation ($p < .01$) between emotional quotients and stress coping behaviors. There was significant positive correlation ($p < .01$) between emotional quotients and the perception of organizational justice. There was significant positive correlation ($p < .05$) between stress coping behaviors from problem-focused coping and avoidance coping and the perception of organizational justice. There was non-significant positive correlation ($p < .05$) between stress coping behaviors from social support and the perception of organizational justice.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
ข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่.....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	25
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	116
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
อภิปรายผล.....	125
ข้อเสนอแนะ.....	134
บรรณานุกรม.....	135
ภาคผนวก.....	142
ภาคผนวก ก.....	143
ภาคผนวก ข.....	145
ภาคผนวก ค.....	152
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	166

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ตารางสุ่มจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	54
3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง.....	55
4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	56
5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	57
6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์.....	59
8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่าง.....	60
9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	61
10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	62
11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์.....	65
13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	67
14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	68
15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	69
16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์.....	72
18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	74
19 ผลการวิเคราะห์ความเครียดในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	75
20 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของความเครียดของพนักงาน ที่มีอายุต่างกันด้านสัมพันธภาพ.....	76
21 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของความเครียดของพนักงาน ที่มีอายุต่างกันด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ.....	76
22 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของความเครียดของพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน ด้านผลรวม.....	77
23 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	78
24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์.....	79
25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของความเครียดในการปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านสัมพันธภาพ	80
26 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของความเครียดในการปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านผลรวม	81
27 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การจำแนกตามเพศ.....	82
28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบรรยากาศองค์การจำแนกตามอายุ.....	83
29 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การของพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน ด้านมิติโครงสร้างองค์การ.....	84
30 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การของพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
31 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาสองครั้งของพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน มิตติความอบอุ่นและการสนับสนุน.....	86
32 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาสองครั้งของพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน มิตติความขัดแย้ง.....	86
33 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาสองครั้งของพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน ค่าเฉลี่ยรวม	87
34 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาสองครั้งของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	88
35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบรรยากาสองครั้งจำแนกตามประสบการณ์.....	89
36 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาสองครั้งของพนักงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้านมิตติความอบอุ่นและการสนับสนุน.....	91
37 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาสองครั้งของพนักงาน ที่มีประสบการณ์ประสบการณ์ต่างกันด้านมิตติความขัดแย้ง.....	92
38 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาสองครั้ง ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้านมิตติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร และการจงรักภักดีต่อกลุ่ม.....	92
39 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาสองครั้งของพนักงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้านมิตติความเลื่อมใสและการรับรู้ความเลื่อมใส.....	93
40 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ...	94
41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ.....	95
42 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอายุต่างกันด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง.....	97
43 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอายุต่างกันด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ.....	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
44 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอายุต่างกันด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	98
45 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอายุต่างกันด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	99
46 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอายุต่างกันด้านสิทธิของพนักงาน	100
47 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอายุต่างกันด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	101
48 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอายุต่างกันด้านค่าเฉลี่ยรวม	102
49 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	103
50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประสบการณ์...	104
51 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	105
52 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	106
53 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	107
54 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	108
55 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	109
56 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้านด้านสิทธิของพนักงาน	110

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
57 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม.....	110
58 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	111
59 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้านค่าเฉลี่ยรวม	112
60 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การของพนักงาน..	113
61 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน.....	114
62 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน.....	115
63 ผลการตรวจสอบค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Ratio) แบบสอบวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	146
64 ผลการตรวจสอบค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Ratio) แบบสอบวัดบรรยากาศองค์การ.....	147
65 ผลการตรวจสอบค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Ratio) แบบสอบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	148
66 ผลการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	149
67 ผลการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบวัดบรรยากาศองค์การ.....	150
68 ผลการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	151

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
---	----------------------------	---

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University