



คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ภูมิพัฒน์ ภาษิต

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2558



GOLDSMITHS PROFESSION'S QUALITY OF WORK LIFE IN SENA DISTRICT,
PHA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE



PHOMIPHAT PHASIT

GRAD VRU

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2015

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง ในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อนักศึกษา	ภูมิพัฒน์ ภาษิต
รหัสประจำตัว	54B53180210
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษม วัฒนคุณ
กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ดวงตา สราญรมย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 149 ราย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 109 ราย และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติที่มีอิสระต่อกัน แบบสองกลุ่มอิสระต่อกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติเอฟ เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.48) มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.64) ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.64) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.69) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.54) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.55) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.54) มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 1.97$, S.D. = 0.29) อยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และประเภทของงาน ต่างกัน ไม่มีผลต่อ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา ส่วนอายุ สถานภาพ การสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05



Independent Study Title	Goldsmiths Profession's Quality of Work Life in Sena District, Pha Nakhon Si Ayutthaya Province
Student	PHOMIPHAT PHASIT
Student ID	54B53180210
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Independent Study Advisor	Assistant Professor Jessada Kwamkhunkoei
Independent Study Co-Advisor	Associate Professor Duangta Saranrom

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study level of the quality of working life of goldsmiths profession's in Sena District, Pha Nakhon Si Ayutthaya Province 2) to compare quality of working life and personal factors of goldsmiths profession's in Sena District, Pha Nakhon Si Ayutthaya Province. The population in this study were 149 people. The sample of this research were 109 people, which is calculated by Taro Yamane formula. The sample were selected by technique systematic random sampling. The Research instruments was questionnaire with a reliability of 0.94. Statistical analysis includes percentage, mean, standard deviation (S.D.), t-test Independent, one-way ANOVA (F-test) and Pearson's product moment correlation coefficient formula.

The findings of this research were:

1. Overall, quality of working life of goldsmiths profession's in Sena District, Pha Nakhon Si Ayutthaya Province were at a moderate level ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.41) When was considered in each aspects, the findings showed that Social Integration was the high level ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.48) additional findings also showed that the development of human capacities ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.64), growth and security ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.64) adequate and fair compensation ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.69) constitutionalism ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.54) total life space ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.55) organization pride ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.54) were at a moderate level. Safe and healthy environment ($\bar{X} = 1.97$, S.D. = 0.29) at low level, respectively.

2. The compared quality of working life and personal factors of goldsmiths profession's in Sena District, Pha Nakhon Si Ayutthaya Province shown that personal factors such as gender and type of work are different, don't have influence on quality of working life of goldsmiths profession's age married status, personal income, and term of employee had affected to quality of working life at statistic significance of 0.05.



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น คำปรึกษา และตรวจสอบแก้ไขจากผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา ความคุ่นเคย ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ดวงตา สราญรัมย์ กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งให้คำปรึกษา แนะนำข้อคิดเห็น และเป็นกำลังใจในการแก้ไขทุกขั้นตอนของกระบวนการศึกษาวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้ง และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะวิทยาการจัดการทุกท่าน ที่ให้การอบรมและให้ความรู้ในการศึกษาเป็นอย่างดีตลอดการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรณเจตฤทธิ รองศาสตราจารย์วารุณี เขาวนัสสุขุม และอาจารย์ ดร.ศกดิ์ชาย นาคนก ที่ได้กรุณาสละเวลาในการตรวจเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณเขมธนะ สนิธิวัฒน์ ผู้ประกอบธุรกิจทำทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล รวมถึงช่างทองทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าการค้นคว้าอิสระ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษ ศิริโวหาร ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.รัตนา สีดี กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.นพวรรณ วิเศษสินธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง และภรรยา สำหรับกำลังใจ ที่มีให้เสมอมา และเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจรุ่น 24 และ รุ่น 25 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นายบรรเทิง ศรีอาจ หัวหน้าห้องรุ่น 25 ที่คอยชี้แนะ เสนอแนะแนวทาง และผลักดันให้ประสบความสำเร็จ ได้จนถึงทุกวันนี้ ขอขอบคุณทุกๆ ท่านจากใจจริง

ภูมิพัฒน์ ภาชิต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฑ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 ขอบจำกัดของการวิจัย.....	4
1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ทฤษฎีปัจจัยส่วนบุคคล.....	7
2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	10
2.4 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	19
2.5 ความเป็นมาของทองคำและลักษณะการทำงานของอาชีพช่างทอง.....	20
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย.....	39
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	96
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	96
5.2 อภิปรายผล.....	102
5.2 ข้อเสนอแนะ	105
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	114
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	116
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ.....	126
ภาคผนวก ง ผลการหาค่า Reliability.....	130
ประวัติผู้วิจัย.....	136

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	44
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	45
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสม.....	45
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	46
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	46
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของงาน.....	47
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ.....	48
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ.....	49
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน.....	50
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง..	51
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสังคมสัมพันธ์.....	52
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะการบริหารงาน.....	53
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านภาวะอิสระจากงาน.....	54
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความภูมิใจในองค์กร.....	55
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทุกด้าน.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ.....	57
4.17 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ.....	58
4.18 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ.....	60
4.19 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์.....	60
4.20 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ แตกต่างกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน.....	61
4.21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ แตกต่างกัน ด้านความภูมิใจในองค์กร.....	62
4.22 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ แตกต่างกัน ในภาพรวม.....	62
4.23 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส.....	63
4.24 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ.....	65
4.25 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน.....	66
4.27 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง.....	67
4.28 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์.....	67
4.29 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน.....	68
4.30 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน.....	69
4.31 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านความภูมิใจในองค์กร.....	69
4.32 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ในภาพรวม.....	70
4.33 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน.....	71
4.34 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.35 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ.....	74
4.36 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน.....	75
4.37 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง.....	76
4.38 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์.....	77
4.39 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน.....	78
4.40 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน.....	79
4.41 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านความภูมิใจในองค์กร.....	80
4.42 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ในภาพรวม.....	81
4.43 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.44 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ.....	84
4.45 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ.....	85
4.46 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์.....	86
4.47 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน.....	87
4.48 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน.....	88
4.49 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านความภูมิใจในองค์กร.....	89
4.50 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ภาพรวม.....	90
4.51 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทของงาน.....	91
4.52 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีประเภทของงาน แตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.53	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบการอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีประเภทของงาน แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์.....	93
4.54	แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐาน.....	94



GRAD VRU

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งซึ่งเป็นแหล่งรวบรวมวัฒนธรรม และมีศิลปหัตถกรรม เป็นเอกลักษณ์ของชาติที่สืบทอดกันมาโดยมีการสร้างงานศิลปหัตถกรรมที่เรียกว่า “ช่าง” ซึ่งการทำงาน หัตถกรรมในการผลิตทองรูปพรรณ จะต้องอาศัยช่างที่มีฝีมือในการผลิต ช่างที่มีฝีมือจะต้องผ่านการฝึกหัดและทดสอบฝีมือการเป็นช่างทำทองตามแบบแผนที่เป็นขนบธรรมเนียม จะได้รับการ ฝึกอบรมจากบรรพบุรุษ หรือช่างส่วนใหญ่มาจากระบบเครือข่ายความสัมพันธ์ของเครือญาติหรือ บุคคลที่ไม่ใช่เครือญาติในการถ่ายทอดและการฝึกฝนด้านฝีมือในการทำทอง ซึ่งผู้ที่ประกอบอาชีพ ทำทองจะมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ 1) จะต้องมีความตั้งใจจริงที่จะนำความรู้ไปประกอบอาชีพ เป็นคุณสมบัติข้อแรกที่สำคัญ เพราะบุคคลที่ความตั้งใจจริงเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นหรือมีเป้าหมาย แน่นอนที่จะนำความรู้ด้านนี้ไปทำเป็นอาชีพหลัก มักเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ความสามารถและต่อเนื่อง 2) เป็นบุคคลที่ต้องมีความมานะอดทน เนื่องจากการทำอาชีพนี้ต้องใช้แรง และฝีมือของคนมากกว่าเครื่องจักร ผู้ที่ประกอบอาชีพช่างทองจะต้องมีความมานะอดทน

การประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตทองรูปพรรณจะประสบความสำเร็จและ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด การใช้ทรัพยากรที่ธุรกิจอุตสาหกรรมช่างทองมีอยู่ ประกอบด้วย บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี ซึ่งอุตสาหกรรมการผลิตทองรูปพรรณจะต้องใช้ แรงงานคนมากกว่าเครื่องจักร ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการผลิต ทองรูปพรรณหรือเรียกกันว่า ทองหยอง คือ การนำทองคำมาประดิษฐ์สำเร็จเป็นเครื่องประดับ ตกแต่ง ได้แก่ เครื่องประดับจำพวกสร้อย กำไล แหวน ต่างหู ฯลฯ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับสรีระ ร่างกายของมนุษย์ และลวดลายทองโบราณเป็นอย่างดี ต้องอาศัยช่างทำทองที่มีฝีมือในการทำทอง เนื่องจากขั้นตอนการผลิตที่สลับซับซ้อน ซึ่งเจ้าของกิจการทำทองรูปพรรณนั้น ปัจจุบันผู้ที่มีฝีมือ ในการผลิตทองรูปพรรณในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นผู้ผลิตทองรูปพรรณที่ต้อง ส่งให้กับเขยาราช ซึ่งเป็นแหล่งกระจายทองรูปพรรณให้กับร้านค้าทองปลีกทั่วประเทศ ดังนั้น ผู้บริโภค จะมั่นใจได้ว่าได้ทองคำรูปพรรณที่ได้มาตรฐานตามที่ สคบ. กำหนด โดยร้านทองที่ผู้ผลิต ทองรูปพรรณในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ส่งทองให้กับร้านทองในย่านเขยาราช ดังนี้ 1) บริษัท ห้างขายทองใบเขยาราช (1988) จำกัด 2) ห้างค้าทองหรั่งฮวด (2498) จำกัด 3) บริษัท ห้างขายทองทองใบเขยาราช (สี่แยกวัดตึก) จำกัด 4) บริษัท แต้จิกฮุย จำกัด 5) บริษัท แม่ทองสุก โกลด์สมิท จำกัด 6) บริษัท บ้านช่างทอง จำกัด 7) ห้างทองเพชรทองคำ 8) ห้างหุ้นส่วนจำกัด

ห้างทองเควงหลี แต่อย่างไรก็ตาม การประกอบกิจการผลิตทองรูปพรรณยังประสบปัญหาช่างทองมีจำนวนลดลง จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการกิจการผลิตทองรูปพรรณในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 แห่ง ในปี 2557 ผู้ประกอบการ 5 แห่ง ได้แก่ 1) นายโยธิน ชันทองดี 2) นายธรรมบุญ หมื่นวิเศษ 3) นายสมศักดิ์ ภาสิต 4) นายสมใจ ภาสิต 5) นายภูมิพัฒน์ ภาสิต มีช่างทองลาออกทั้งสิ้น จำนวน 16 ราย จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการผลิตทองรูปพรรณในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 5 แห่ง ณ วันที่ 21 กันยายน 2557 และข้อมูลจากผลสำรวจศูนย์วิจัยทองคำ พบว่า ช่างทองมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ จาก 4 ปี ที่ผ่านมา มีแรงงานในการผลิตทองลดลงกว่า 45% ด้วยเหตุที่ค่าแรงไม่จูงใจ ช่างทองกลับไปทำอาชีพอื่นที่มีรายได้ดีกว่า (ที่มา: สยามธุรกิจ ณ วันที่ 30 พฤษภาคม 2557) ถึงแม้ว่าช่างทองมีจำนวนลดลงไม่มากนัก แต่เนื่องจากจำนวนช่างทองมีจำนวนลดลง ซึ่งการลดลงของจำนวนช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะต้องเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาในการอบรมช่างทองใหม่ โดยใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมช่างใหม่ จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาค่อนข้างมาก ต้องอาศัยช่างทองที่มีความชำนาญการกำลังการผลิตยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาด จึงทำให้ความสามารถในการรับผลิตงานตามคำสั่งลดลง และทำให้ผู้ประกอบการได้รับโอกาสและความพึงพอใจในการทำทองจากผู้ผลิตทองรูปพรรณลดลง และทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจช่างทองเกิดความเสียหาย

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง ในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากผู้ประกอบอาชีพช่างทองมีจำนวนลดน้อยลง ซึ่งส่งผลเสียแก่ผู้ประกอบการผลิตทองรูปพรรณ ในการผลิตทองตามคำสั่งการผลิตทำให้เสียโอกาสในการทำธุรกิจกับผู้ค้ากระจายทองรูปพรรณให้แก่ผู้ค้าทองคำรายปลีก ในย่านเยาวราช ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างทองเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และผู้ประกอบอาชีพช่างทองรายอื่น สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงานและให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมทั้งจะทำงานให้แก่องค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

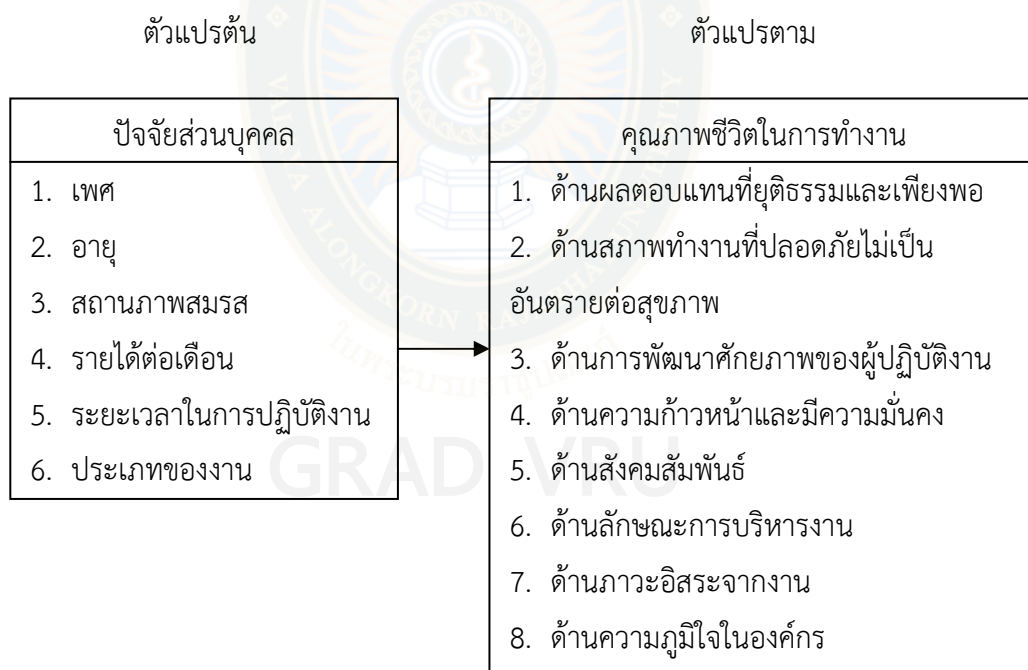
1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดมุ่งศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดคุณภาพชีวิตของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985)

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของช่างทอง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทของงาน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ 6) ด้าน ลักษณะการบริหารงาน 7) ด้านภาวะอิสระจากงาน 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985)



ภาพที่: 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: คุณภาพชีวิตในการทำงานของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985)

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้ประกอบอาชีพช่างทองที่อาศัยในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้ข้อมูลแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985)

1.5.2 ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยผู้ประกอบอาชีพช่างทอง ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.5.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาประชากร คือ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 149 ราย

2) กลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) การกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 109 คน

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาช่วงเดือน กันยายน 2557 – พฤศจิกายน 2557

1.6 ข้อยกเว้นของการศึกษา

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.7.1 เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิง

1.7.2 อายุ หมายถึง อายุของช่างทองนับตามปฏิทินตั้งแต่วันเกิดจนถึงปัจจุบัน

1.7.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย โสด สมรส หย่าร้าง และแยกกันอยู่

1.7.4 รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานช่างทองในแต่ละเดือน

1.7.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาที่พนักงานเข้ามาปฏิบัติงานในสถานประกอบการ นับเป็นปีจากวันแรกของการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันถ้ามีเศษมากกว่าหรือเท่ากับ 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี

1.7.6 ประเภทของงาน หมายถึง ประเภทของการปฏิบัติงาน คือ ช่างร้อยเส้น ช่างขึ้นแบบ ช่างตัดลาย ช่างทำสี

1.7.7 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวทางการคำนึงถึงคนกับงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 2 ประการ คือ เป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และเป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ได้แก่

1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว เพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถระยะเวลาในการทำงานเหมาะสมกับรายได้

2) ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวก ลูกจ้างได้รับแจกอุปกรณ์นิรภัยในขณะที่ทำงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ แวนตา ฯลฯ อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ และมีการเตรียมความพร้อมเป็นมาตรการที่ชัดเจน การจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน ลูกจ้างได้รับโอกาสในการที่จะเรียนรู้งานจากหัวหน้า นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ทำ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ลูกจ้างได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง

4) ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง หมายถึง การที่ลูกจ้างมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กร มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานที่ทำอยู่ หน้าที่การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ลูกจ้างมีความมั่นคง อาชีพทำทองเป็นอาชีพที่ลูกจ้างพึงพอใจ

5) ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนในการพัฒนาให้ผู้ทำงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ นายจ้างมักให้โอกาสในการรับผิดชอบ ตัดสินใจในงานต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน

6) ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเหมาะสม การปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างให้รู้สึกว่าการตนเองมีคุณค่า นายจ้างให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย นายจ้างมีการพิจารณาจากผลงานโดยการเพิ่มเงินเดือนในปัจจุบัน นายจ้างใส่ใจเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ สวัสดิการต่างๆ ของลูกจ้าง

7) ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ภาวะการทำงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ นายจ้างมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวันนายจ้างมีเวลาว่างหลังเลิกงานเพื่อให้เวลากับครอบครัวเพียงพอ

8) ด้านความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ลูกจ้างมีความภูมิใจที่ได้ทำงานแห่งนี้ เนื่องจากเป็นงานที่ทำขายและนำต้นตื้นต้นอยู่เสมอ มีความภูมิใจในผลงานเนื่องจากผลงานมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร มีความภาคภูมิใจในงานทุกงานที่มีอยู่ในองค์กร ลูกจ้างได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานแต่ละชิ้นด้วยความภูมิใจ

1.7.8 ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพฝีมือหัตถกรรมทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้ขึ้นไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง

1.8.2 ผลจากการศึกษาวิจัยเป็นแนวทางในการบริหารจัดการผู้ประกอบการ กิจการ ห้างหุ้นส่วน และบริษัทอื่นๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และ ผลงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.4 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.5 ความเป็นมาของทองคำและลักษณะการทำงานของอาชีพช่างทอง
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2550) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้ล้วนเป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด ลักษณะทางประชากรศาสตร์มีลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งที่ง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญ ดังนี้

- 1) อายุ (Age) เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน อายุเป็นตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง
- 2) เพศ (Sex) เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญเช่นกัน จะต้องศึกษาตัวแปรตัวนี้ อย่างรอบคอบเพราะในปัจจุบันนี้ตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการทำงาน
- 3) ลักษณะครอบครัว (Marital Status) ในอดีตจนถึงปัจจุบันลักษณะของครอบครัว เป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอด และมีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค นักการตลาดจะสนใจจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้านั้น และยังสนใจในการพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลและโครงสร้างด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครัวเรือนเพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสม

4) รายได้ การศึกษา และอาชีพ (Income, Education and Occupation) เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวย แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียว คือ รายได้จะเป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า ในขณะที่เดียวกันการเลือกสินค้าที่แท้จริงอาจถือเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต รสนิยม ค่านิยม อาชีพ การศึกษา ฯลฯ แม้ว่ารายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยนเกณฑ์รายได้ร่วมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรืออื่นๆ เพื่อให้กำหนดตลาดเป้าหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มรายได้อาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อายุและอาชีพพร้อมกัน

2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตหากกล่าวอีกความหมายหนึ่ง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานเราจะพบว่ามันนักวิชาการหลายท่านหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ เป็นการสร้างบรรยากาศแรงจูงใจในการทำงานทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Hues & Cummings, 1985) ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well Being) ในงานของผู้ปฏิบัติเป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Hues & Cummings) ได้อธิบายต่อไปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ

ประการที่ 2 ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจของพวกเค้าในการทำงาน

ประการที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

เดวิสและนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1989) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าเป็นเรื่องของความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนเรามีพื้นฐานจากการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจขององค์การ

คาสซิโอ (Casio, 1998) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายได้ 2 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่หนึ่ง หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เปรียบเสมือนกับกรอบแนวทางให้พนักงานปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของพนักงาน

แนวทางที่สอง หมายถึง ความรู้สึกและการยอมรับของพนักงานในเรื่องของความปลอดภัย ความพึงพอใจ การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ความต้องการแต่ละบุคคล

เมอร์ตัน (Merton, 1977) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกๆ เรื่อง ที่เกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจของคนงาน การจัดการเรื่องประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยกย่องอย่างกว้างขวางว่าส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

ผจญ เฉลิมสาร (2540) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง วิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กร

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีความอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

พิสิฐฐ วงศ์นากนกร (2549) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลดีกับตนเองและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

เพ็ญศรี ฉรินัง (2548) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีประชาธิปไตยในการทำงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม

วิทยา เรืององอาจ (2549) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นด้วย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ที่มีลักษณะเป็นนามธรรม จึงมีผู้กำหนดความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิด ตลอดจนการกำหนดปัจจัยตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อใช้ให้เป็นเกณฑ์การตัดสินที่จะสามารถบอกได้ว่า บุคคลมีวิถีการทำงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาตลอดคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือ Quality of Work Life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรสำคัญที่เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาแต่ละวันของคนเราจะอยู่ในที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสถานะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Comming, 1985) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานและยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่กำหนดแค่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงแค่งานหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Comming, 1985) กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การพัฒนาแนวทางที่คำนึงถึงคนกับงานและองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ เป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีบทบาทพร้อมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair Compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับมาตรฐานของสังคมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการทำงาน และเพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเมื่อมาเปรียบเทียบกับรายได้อื่นๆ

2) ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงกับอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้

4) ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กรที่เห็นความสำคัญ ซึ่งนอกจากงานยังช่วยคงไว้ใน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ทำงานแล้วผลงานยังทำให้ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากสังคม

5) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนในการพัฒนาให้พนักงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7) ด้านภาวะอิสระจากงาน (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงาน ระยะเวลาการทำงานมีเวลาได้พักและมีโอกาสได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน

8) ด้านความภูมิใจในองค์กร (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร การทำงานนั้นเป็นความน่าตื่นเต้นอยู่เสมอ มีสิ่งท้าทายรออยู่ งานที่ทำนั้นมีคุณค่าในตัวของมันและผลของงานที่พนักงานทำนั้นมีส่วนในความสำเร็จของทีมงานหน่วยงานและองค์กร การสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในงานได้ทุกงานที่มีอยู่ในองค์กร รู้สึกความภูมิใจในด้านทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน

ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1973) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ซึ่งเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ ได้มีการศึกษาสภาพตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมของสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ เพียงพอกับการดำรงชีวิต และเป็นมาตรฐานยอมรับทั่วไปและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Health Working Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะในการที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Competency Development) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น หรือองค์กรนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงานอย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญต่อองค์กร

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นๆ ในองค์กร รวมถึงโอกาสในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานระบบของสังคม

6) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้มีความเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานโดยส่วนรวม (Total Life Space) หมายถึง เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล คือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงความเครียดในการทำงานจนไม่มีเวลาในการพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความเกี่ยวข้องและความสัมพันธ์กับสังคมเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของการรักษาสุขภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

แนวคิดที่ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมี 8 ประการ มีความเกี่ยวข้องและครอบคลุมทุกด้านในชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ช่วยส่งเสริมในการสร้างความรู้สึกลงในทางด้านบวกเพื่อให้บุคคลภายในองค์กรได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้เกิดการกระตุ้นในการทำงาน และการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยในการทำงานและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ องค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมดมีจุดมุ่งหมาย คือ ลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

คาสซิโอ (Casio, 1989) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานภายในองค์กรของแต่ละบุคคลประกอบด้วย

1) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปแบบตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2) ผลประโยชน์ของลูกจ้าง หมายถึง ผลประโยชน์หรือสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ผลประโยชน์ระยะสั้น เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน กองทุนเงินสมทบประกันสังคม เงินที่จ่ายระหว่างลาพักผ่อนประจำปี และลาป่วย ส่วนแบ่งกำไรและโบนัส และผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน (เช่น การรักษาพยาบาล ที่พักรักษา ยานพาหนะ และสินค้าหรือบริการที่ช่วยเหลือหรือให้เปล่าแก่พนักงาน) สำหรับพนักงานปัจจุบัน ผลประโยชน์หลังออกจากงาน เช่น บำนาญ ผลประโยชน์อื่นเมื่อเกษียณอายุ เบี้ยประกันชีวิตและค่ารักษาพยาบาลหลังออกจากงาน ผลประโยชน์ระยะยาวอื่นๆ รวมถึงผลตอบแทนในรูปการลางานสำหรับพนักงานที่ทำงานให้กับกิจการเป็นเวลานาน เช่น ลาบวช ลาศึกษาต่อ ลาเพื่อรับราชการทหาร ผลประโยชน์ครบรอบ 50 ปี หรือผลประโยชน์การให้บริการที่ยาวนานอื่นๆ ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับความทุกข์ผลภพระยะยาว ซึ่งเป็นการจ่ายตั้งแต่ 12 เดือน หลังวันสิ้นงวด นอกจากนี้ยังรวมส่วนแบ่งกำไร ผลประโยชน์เมื่อเลิกจ้าง ให้รับรู้ผลประโยชน์ระยะสั้นของพนักงานเมื่อพนักงานได้ให้บริการแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์นั้น สำหรับโครงการสมทบเงิน (Defined Contribution Plan) ให้รับรู้การจ่ายเงินสมทบเมื่อพนักงานได้ให้บริการเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินสมทบนั้น สำหรับโครงการผลประโยชน์หลังออกจากงานอื่นๆ (Defined Benefit Plan) (โครงการบำเหน็จบำนาญ หรือกิจการมีการกำหนดให้พนักงานออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ)

3) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

4) การเลือกเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม หมายถึง การเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลายๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายขององค์กร การเลือกเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหารงาน การบริหารเวลาในการทำงานให้เหมาะสมและมีความเหมาะสมแก่ระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมหรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม การตัดสินใจได้มีการศึกษามานาน

5) ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ผลรวมของปฏิกิริยาของร่างกายละจิตใจที่ตอบสนองต่อสภาวะหรือการกระทำใดๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลในการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างปกติสุข ส่วนใหญ่มักส่งผลในทางลบต่อความพึงพอใจของบุคคลนั้นๆ ความพึงพอใจเป็นเรื่องของผลประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียของบุคคลหากเสียผลประโยชน์ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ ตรงกันข้ามหากได้ประโยชน์ก็จะเกิดความพึงพอใจเป็นผลรวมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในหลายปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล องค์กร และสังคม ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากสังคม (Social Stress) สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นในช่วง 30 - 40 ปี ที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงจากครอบครัวรวมเป็นครอบครัวขยายหรือครอบครัวเดี่ยว ต่างคนต่างอยู่ ความสัมพันธ์ทางญาติผู้ใหญ่ลดลง เปลี่ยนจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมือง คนต้องการความสะดวกสบายมากขึ้นทั้งในเรื่องความเป็นอยู่ประจำวันและการเข้าสังคม ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งด้านไฟฟ้า การสื่อสาร และการคมนาคมขนส่ง เปลี่ยนจากกิจกรรมเป็นอุตสาหกรรม ต่างเข้ามาหางานทำในเมืองใหญ่ๆ นโยบายปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้ทุกคนเรียนรู้เท่ากัน การเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานจากนโยบายคุ้มครอง การดูแลสุขภาพถ้วนหน้า และเทคโนโลยีในการค้นหาและรักษาดีขึ้น ประชากรมีอายุยืนมากขึ้น แต่แรงงานเข้าสู่ตลาดน้อยลงไม่เป็นที่ต้องการของตลาด รวมทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือไปต่างประเทศ และบทบาทของสตรีในตลาดแรงงานที่เทียบเท่าผู้ชายมากขึ้น จึงเกิดการแข่งขันสูง และเกิดข้อขัดแย้งระหว่างบ้านกับงานมากขึ้น ความเครียดที่เกิดจากองค์กร (Organizational Stress) ในยุคของการสื่อสารไร้พรมแดนในปัจจุบัน ธุรกิจถูกกำหนดโดยผู้บริโภคหรือผู้รับบริการทำให้เกิดการแข่งขันสูง องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการแข่งขัน นั่นคือ ต้องเพิ่มรายได้ (ในขณะที่ต้องคงหรือลดราคาสินค้าและบริการ) และลดต้นทุน (ในขณะที่วัตถุดิบและแรงงานในการผลิตมีแต่สูงขึ้น) โดยที่สินค้าและบริการนั้นยังคงหรือมีคุณภาพดีขึ้น เป็นที่ต้องการของผู้บริโภค องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กร เป้าหมาย กลยุทธ์และยุทธวิธี ปรับสายการบังคับบัญชาใหม่ ใช้เทคโนโลยีใหม่เข้ามาเสริมแทนแรงงานและเพิ่มการผลิต เพิ่ม Product และ Service ใหม่ การปรับเวลาทำงานเหมาะสมต่อผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ เหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน ทำให้เกิดความเครียดขึ้นในบุคคลและองค์กร ความเครียดที่เกิดจากตัวบุคคล (Personal Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากการปรับสมดุลในการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลมาจากทั้งปัจจัยส่วนตัว เช่น ร่างกายอ่อนเพลียจากการทำงานหนัก การอดหลับอดนอน พักผ่อนไม่เพียงพอ

รับประทานอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ การปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ดีและการมีโรคประจำตัว ปัจจัยครอบครัว เช่น การกระทบกระทั่งในระหว่างคู่ชีวิต ญาติ และบุตร การเป็นหนี้เป็นสิน การเจ็บป่วยของคนในครอบครัว รวมทั้งการใช้ชีวิตร่วมกันในครอบครัว ปัจจัยในที่ทำงาน ความไม่พึงพอใจในกฎระเบียบและการกระทำของผู้บริหาร หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเชิงนโยบาย ระบบ และวิธีทำงาน การถูกให้ทำงานที่มากและหนักเกินไป การไม่ได้รับการยอมรับและยกย่อง ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ การถูกตำหนิ การไม่ได้รับความยุติธรรม ความรู้สึกถูกเอาเปรียบจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม การคาดหวังจากผู้บริหารมากเกินไปหรือสภาพของที่ทำงานไม่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

6) การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง หมายถึง กลุ่มประชาชนหรือขบวนการที่สมาชิกของชุมชนที่กระทำการออกมาในลักษณะของการทำงานร่วมกัน ที่จะแสดงให้เห็นถึงความต้องการมีส่วนร่วม ความสนใจร่วมกัน มีความต้องการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายร่วมทางเศรษฐกิจและสังคม

7) การแบ่งปันผลกำไร หมายถึง กำไรที่แบ่งปันให้กับผู้ถือหุ้นตามสัดส่วนของเงินลงทุนตามมาตรฐานทางบัญชี เงินปันผลที่กิจการได้รับถือเป็นรายได้เกี่ยวกับกิจการนำเงินไปลงทุนในกิจการอื่น ถือว่ามีลักษณะเดียวกับเงินส่วนแบ่งกำไรซึ่งอาจใช้ในความหมายเดียวกับการที่กิจการนำเงินไปลงทุนในกิจการร่วมค้า การรับรู้รายได้ของเงินปันผลมีดังนี้ มีความเป็นไปได้ค่อนข้างแน่ที่กิจการจะได้รับประโยชน์เชิงเศรษฐกิจของรายการบัญชีนั้น กิจการสามารถวัดมูลค่าของจำนวนรายได้ได้อย่างน่าเชื่อถือ

8) สิทธิในการรับเบี้ยบำนาญ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาโดยรัฐบาลจ่ายเป็นรายเดือน

9) มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ภาระบวการดำเนินโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน

10) หนึ่งสัปดาห์ทำงาน 4 วัน หมายถึง นายจ้างทำกับลูกจ้างแต่ละคนเกี่ยวกับข้อตกลงและข้อแม้ต่างๆ ในการว่าจ้างงาน นายจ้างจะต้องระบุค่าจ้าง เวลาการทำงาน และข้อตกลงและข้อแม้อื่นๆ ในการว่าจ้าง ที่มีต่อลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรยื่นให้แก่ลูกจ้างเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการตกลงกันด้วยวาจา ในสัญญาที่ทำกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น ควรจะเขียนรายละเอียดให้มากที่สุดเท่าที่จะเขียนตามที่ตกลงกันไว้ภายในหนึ่ง 1 สัปดาห์ ทำงาน จำนวน 4 วัน

โคนอกซ์และไอริง (Konox & Lrving, 1977) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังนี้

1) ลักษณะงานที่ไม่ก่อให้เกิดความเครียด (Reduce Work Stress) หมายถึง ความเครียดมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

2) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment and Belonging) หมายถึง พนักงานที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกที่ตนเองเกี่ยวพันอย่างแนบแน่นกับองค์กร พนักงานกลุ่มนี้มักเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและผลักดันองค์กรไปข้างหน้า

3) การสื่อสารที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (Positive Communication With Superiors) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยใช้การรายงานแจ้งให้ทราบ ปรึกษาอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เราเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาได้ด้วยเหตุผลที่มี ผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนไม่น้อยที่ไม่ค่อยชอบผู้บังคับบัญชาเอาเสียเลย แต่เวลาทำงานในแต่ละวันส่วนใหญ่แล้วก็ต้องอยู่ในองค์กร ดังนั้น การมีความตั้งใจที่จะมีการสื่อสารที่ดีกับผู้บังคับบัญชา คือ การรายงาน การแจ้งให้ทราบ และการปรึกษา การรายงาน หมายถึง การรายงานให้กับผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจะทำให้สามารถรักษาการสื่อสารที่ดีไว้ได้ สำหรับเรื่องที่ไม่ดีนั้นก่อนรายงานจะต้องทบทวนและทำความเข้าใจให้ชัดเจนโดยเร็ว ถ้าเป็นรายงานเรื่องที่ดีไม่ต้องรีบร้อนก็ได้ ให้รายงานในโอกาสและจังหวะที่เหมาะสมที่จะแสดงเป็นผลงานของตนเองได้ และควรรายงานข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเสมอ นอกจากนี้วิธีการรายงานก็เป็นประเด็นสำคัญเพราะอาจจะทำให้ผลลัพธ์เดียวกันได้รับการประเมินที่สูงขึ้นได้ การแจ้งให้ทราบ ในการแจ้งนั้นผู้แจ้งจะต้องถ่ายทอดข้อมูลให้ถูกต้องชัดเจน โดยใช้หลัก 5W 2H (Who, What, Where, When, Why, How, How Much) เพื่อถ่ายทอดข้อมูลให้ถูกต้องชัดเจน จะสามารถป้องกันการเข้าใจผิดได้ การแจ้งให้ทราบ จึงเป็นเครื่องมือสื่อสารที่ดีอย่างหนึ่ง ส่วนวิธีการรายงานนั้นก็ควรเลือกวิธีการที่ไม่ทำให้ภาระของทั้งสองฝ่ายต้องหนักมากจนเกินไป การปรึกษา การขอคำปรึกษาต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องจะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมาเป็นข้างเดียวกับเราได้ เวลาปรึกษาก็ควรมีความคิดเป็นของตัวเองหรือมีข้อเสนอบางอย่างเข้าไปด้วย นอกจากนี้เมื่อให้คำปรึกษาแล้ว อีกฝ่ายหนึ่งก็จะมาช่วยคิดแบบคนที่สนิทสนมกัน และหากนำความเห็นจากผู้บังคับบัญชาไปใส่ไว้ในข้อเสนอหรือแผนงานของเรา เวลานำเสนอก็จะได้ประโยชน์ คือ ได้รับการประเมินและเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาได้ง่ายอีกด้วย ซึ่งจะช่วยลดกรณีที่มีความพยายามล้มเหลวหรือพลาดเป้าได้

4) ความมีอิสระ (Autonomy) หมายถึง ความมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ไม่ขึ้นแก่ใคร การทำงานที่มีอิสระปราศจากการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา

5) การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน จากผลงานที่ประสบความสำเร็จด้วยความยินดี

6) กิจกรรมที่คาดการณ์ได้ (Predictability of Work Activities) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่จะทำให้วัตถุประสงค์สัมฤทธิ์ผลไว้ล่วงหน้า กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไร ทำเมื่อไร และใครจะเป็นผู้ทำ การวางแผน

ที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมุ่งลดผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์การทั้งระยะสั้น และระยะยาว

7) ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง กลุ่มบุคคลต่างๆ ในองค์การควรจะได้รับสิทธิ พึ่งพิงได้อย่างยุติธรรม กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งไม่ควรมีโอกาสพิเศษเหนือกลุ่มอื่นในอันที่จะทำให้ได้รับ ผลประโยชน์เกินปกติ หรือมีการเคลื่อนย้ายผลประโยชน์ของกลุ่มคนหนึ่งไปยังกลุ่มอื่นๆ อย่าง ไม่ยุติธรรม

8) การมีอำนาจตัดสินใจ (Clear Locus of Control of Organizational Decisions) หมายถึง มีอำนาจเหนือผู้อื่น การที่บุคคลมีความสามารถในการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคล อื่นให้มีพฤติกรรม ตลอดจนทัศนคติไปในทิศทางที่ต้องการ

9) การศึกษา (Education) หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ทำให้บุคคลได้รับอิทธิพล จากสิ่งแวดล้อม การดำเนินการด้วยกระบวนการทุกอย่างที่ทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถด้านต่างๆ รวมทั้งทัศนคติและพฤติกรรมอื่นๆ ตามค่านิยมและคุณธรรมในสังคม

10) ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) หมายถึง อาชีพที่ต้องการทำงานโดยใช้วิชา ความรู้ที่ซับซ้อนที่เป็นอาชีพให้บริการแก่ผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือสังคมในขอบเขตของวิชาชีพ สมาชิก ของวิชาชีพจะต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบทางจริยธรรม มีพันธสัญญาว่าจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์และมีศีลธรรมเห็นแก่ประโยชน์ของผู้รับบริการ

11) ไม่มีข้อขัดแย้งในบทบาท (Low Role Conflict) หมายถึง การไม่ลงรอยกัน การไม่ทำตาม ฝ่าฝืน ผิดใจ ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ด้านไว้ ทานไว้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความขัดแย้ง ประกอบด้วย อาการทั้งขัดและแย้ง ซึ่งหมายถึงการที่ทั้งสองฝ่ายจะไม่ทำตามกันแล้วยังพยายามที่จะ ด้านเอาไว้อีกด้วย การที่แต่ละฝ่ายไปด้วยกันไม่ได้ในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการ ต้องการจริงหรือศักยภาพที่จะเกิดตามต้องการ

12) การป้อนกลับของงาน (Job Performance Feedback) หมายถึง เป็นกระบวนการ หรือเครื่องมือการพัฒนาพนักงานอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการรับฟังข้อมูลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การทำงานหรือเรื่องอื่นๆ ไปที่เกิดขึ้นของตัวบุคคลหรือกลุ่มคน พบว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับนั้น สามารถทำได้ตลอดทั้งปี รวมถึงในช่วงหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งจะเรียกผู้ที่ให้ข้อมูลว่า “ผู้ส่งสาร” หรือ “ผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ” และจะเรียกผู้ที่รับฟังข้อมูลว่า “ผู้รับสาร” หรือ “ผู้รับฟัง ข้อมูลป้อนกลับ”

13) โอกาสความก้าวหน้า (Opportunities for Advancement) หมายถึง โอกาสที่จะได้ ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญขึ้นในองค์การ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่

14) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Fair and Equitable Pay Levels) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

จากความหมายที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต คือ ความรู้สึกที่บุคคลในลักษณะ ความเป็นอยู่ที่ดีและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีอิสระในการใช้ความคิด สร้างสรรค์ ในการทำงาน ซึ่งการทำงานให้กับองค์กรได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและ จิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร บุคคลเกิดความรู้สึกสุขทางกายและ สุขทางใจ มีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานซึ่งเกิดผลดีต่อตนเองและการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่านที่กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า แนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Hues & Cummings, 1985) เป็นที่ ยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายในการทำงานวิจัยและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหลายๆ องค์กร ซึ่งแนวความคิดที่จะสามารถชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้เป็นอย่างดี โดยมีลักษณะ เป็นเรื่องพื้นฐานของหน่วยงานและการบริหารงานขององค์กรและมีแนวทางสำหรับการพัฒนาและ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Hues & Cummings, 1985) ในลักษณะที่ เป็นวิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยการพัฒนาประสิทธิภาพงานและพัฒนา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งการส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานหรือทีมงานได้เข้ามามีส่วนร่วม มีบทบาทแก้ไขปัญหา งาน และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของพนักงานและ หน่วยงานไปพร้อมๆ กัน ดังนั้น ในการบริหารงานของหน่วยงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ ทำงานจะเป็นองค์ประกอบที่วัดได้ง่ายกว่าแนวความคิดของนักวิชาการท่านอื่นๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา อย่างมีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานความรู้สึกของพนักงานที่มี ต่องานและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับ การตอบสนองตามความต้องการและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงานและประสิทธิผลของงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาด้วย ผู้วิจัยจึงขอเลือกแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Hues & Cummings, 1985) มาปรับใช้ในการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ศึกษาแล้วเข้าใจง่ายและชัดเจน

2.4 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บลูสโตน (Bluestone, 2007) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้ประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดการทำงานงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น

ผจญ เฉลิมสาร (2540) กล่าวว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ กับขั้นตอน และเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขี้ยว ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุฑาทพร กบิลพัฒน์ (2554) ให้ความหมายของความสำคัญของคุณภาพชีวิต คือ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานในความพอใจ ความต้องการปฏิบัติงานของตน เป็นผลที่สะท้อนให้เห็นว่าแนวทางการบริหารและนโยบายขององค์กรนั้นมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เปรียบเสมือนโซ่คล้องใจให้พนักงานปฏิบัติและสนองความต้องการที่องค์กรมุ่งหวังให้เป็นไปตามเป้าหมาย

แฮซ (Haas, 1990) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่า ควรเป็นการวัดในด้านอัตวิสัย (Subjective) ซึ่งครอบคลุมด้านสุขภาพกายใจ สังคม และปัญญา นอกจากนี้เพื่อให้ครอบคลุมคุณภาพชีวิต ควรนำการวัดในด้านภาวะวิสัยไม่สามารถดำเนินการวัดคุณภาพชีวิตได้อย่างครบถ้วน

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้ ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์การ ความพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ ได้แก่ อาหารสุขอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัย และทรัพยากร โดยแบ่งประเด็นการศึกษาเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ การศึกษาด้านภาวะวิสัย ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลที่สามารถนับได้หรือวัดได้ เช่น ข้อมูลทางประชากรและเศรษฐกิจและการศึกษาด้านอัตวิสัย เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึก ความนิยม ความคิดเห็นการตัดสินใจ และความเชื่อต่อสิ่งที่ถามในแบบสอบถาม องค์การยูเนสโก ได้กล่าวไว้ว่า พื้นฐานคุณภาพชีวิตของประชากรดูได้จากรายได้ การมีงานทำ การศึกษาและอัตราการรับรู้หนังสือของประชากร โอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การมีเอกราชของประเทศโดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาล

ศูนย์ประสานงานการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (2532) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิตที่ดีนับเป็นสิ่งสำคัญและเป็นจุดหมายปลายทางของบุคคลชุมชนและประเทศชาติ โดยส่วนรวมประเทศใดหากประชากรในชาติส่วนรวมด้อยคุณภาพก็ไม่อาจทำให้ประเทศชาตินั้นเจริญและพัฒนาให้ทันหรือเท่าเทียมกับประเทศที่มีประชากรที่มีคุณภาพได้ คุณภาพของประชากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและชี้ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศใดจะเจริญก้าวหน้ากว่าอีกประเทศ ดังเช่น ประเทศญี่ปุ่น หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สภาพบ้านเมืองได้รับผลของสงครามแต่ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของประชากรญี่ปุ่นทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา จึงทำให้ประเทศญี่ปุ่นยกฐานะเป็นประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมได้อย่างรวดเร็ว

2.5 ความเป็นมาของทองคำและลักษณะการทำงานของอาชีพช่างทอง

ทองคำ (Gold) คือ ธาตุเคมีที่มีหมายเลขอะตอม 79 และสัญลักษณ์ คือ Au (มาจากภาษาละตินว่า Aurum) จัดอยู่ในกลุ่มธาตุโลหะมีสกุลชนิดหนึ่ง ทองคำเป็นธาตุโลหะทรานซิชันสีเหลืองทองมันวาวเนื้ออ่อนนุ่ม สามารถยืดและตีเป็นแผ่นได้ ทองคำไม่ทำปฏิกิริยากับสารเคมีส่วนใหญ่ ทองคำใช้เป็นทุนสำรองทางการเงินของหลายประเทศ ใช้ประโยชน์เป็นเครื่องประดับและเครื่องตกแต่งในพิธีกรรมทางศาสนาหรือเพื่อเป็นสัญลักษณ์ของความมั่งคั่ง ความรุ่งเรือง

การเกิดของแร่ทองคำ การเกิดของแร่องค์นั้นแบ่งออกเป็น 2 แบบ ตามลักษณะที่พบในธรรมชาติ ดังนี้

1) แบบปฐมภูมิ คือ แผลงแร่ที่เกิดจากกระบวนการทองธรณีวิทยามีการผสมทางธรรมชาติจากน้ำแร่ร้อน ผสมผสานกับสารละลายพวกซิลิกาทำให้เกิดการสะสมตัวของแร่ทองคำในหินต่างๆ เช่น หินอัคนี หินชั้น และหินแปร พบการฝังตัวของแร่ทองคำในหินหรือสายแร่ที่แทรกอยู่ในหิน ซึ่งส่วนใหญ่จะมองไม่เห็นด้วยตาเปล่า มีส่วนน้อยที่จะมีขนาดโตพอที่จะเห็นได้ชัดเจน แผลงแร่ทองคำ

แบบนี้จะมีคุณค่าในเชิงพาณิชย์ก็ต่อเมื่อมีทองคำมากกว่า 3 กรัม ในเนื้อหินหนัก 1 ตัน หรือมีทองคำหนัก 1 บาท (15.2 กรัม) ในเนื้อหินหนักประมาณ 5 ตัน (ประมาณ 2 ลูกบาศก์เมตร)

2) แบบปฐมทุติยภูมิหรือแหล่งลานแร่ คือ การที่หินที่มีแร่ทองคำแบบปฐมภูมิได้มีการสึกกร่อนผุพังแล้วสะสมตัวในที่เดิมหรือถูกน้ำชะล้างพาไปสะสมตัวในที่ใหม่ในบริเวณต่างๆ ที่เหมาะสม เช่น เจริงเขา ลำห้วยหรือในตะกอนกรวดทรายในลำน้ำ

คุณประโยชน์ของทองคำ

ในวงการอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับอัญมณีทองคำได้ครอบครองความเป็นหนึ่งในฐานะโลหะที่ใช้ทำเป็นเครื่องประดับที่ได้รับความนิยมมากที่สุด จากอดีตจนถึงปัจจุบันเครื่องประดับอัญมณีทองคำได้มีส่วนทำเป็นฐานเรือนรองรับอัญมณีมาโดยตลอด จากรูปแบบขั้นพื้นฐานของงานทองที่ง่ายที่สุดไปสู่เทคนิคการทำทองด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง

ศิลปะการทำทองรูปพรรณ

นิดดา หงส์วิวัฒน์ (2555) การนำทองคำไปทำเป็นเครื่องประดับมีวิธีการเฉพาะที่เรียกว่าการทำทองรูปพรรณ ซึ่งกรรมวิธีที่ช่างไทยใช้ในปัจจุบันมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการด้วยกัน คือ

1) ทองคำ ส่วนมากช่างทองจะเลือกใช้ทองเนื้อเก้าซึ่งเป็นทองคำบริสุทธิ์ปราศจากน้ำประสานทองหรือโลหะอื่นๆ เจือปน หรือเป็นทองเก่าที่นำมาหลอมใหม่

2) เครื่องมือและวัสดุ ได้แก่ โตะทำทอง ตาชั่งสำหรับชั่งทอง เครื่องเป่า แล่นไม้ไฟตงซึก แป้นชกขวด น้ำประสานทองและเครื่องสลักทอง นอกจากนี้ยังมีเครื่องมือประกอบของช่างแต่ละคนอีกหลายเครื่องมือในการทำเครื่องทองของช่างชาวไทยและช่างชาวจีนจะคล้ายคลึงกันแตกต่างกันเฉพาะแป้นที่ใช้สำหรับสลักทองเท่านั้น

ลักษณะการทำงาน การทำหรือการซ่อมทองรูปพรรณที่เป็นสร้อยคอ สร้อยข้อมือ กำไล ต่างหู หรือเครื่องประดับต่างๆ ให้ได้ลักษณะหรือรูปแบบตามที่ผู้บริโภคต้องการ มีขั้นตอนการทำงานดังนี้

1) ศึกษารูปแบบเครื่องประดับที่จะทำ ขั้นตอนแรกเริ่มจากช่างทองจะนำทองคำบริสุทธิ์ไปดำเนินการ ดังนี้

- การหลอมทอง โดยนำทองไปเป่าแล่นด้วยไฟจนหลอมละลายเป็นของเหลว จากนั้นเทลงในบ้ำสี่เหลี่ยมเพื่อความสะดวกในการตีทองและแผ่ทอง แต่ในกรณีที่ช่างทองต้องการหลอมทองให้มีรูปแบบเฉพาะให้เป็นแหวนหรือกำไล ช่างจะใช้กระดองปลาหมึกหรือวัสดุอื่นแกะเป็นแบบพิมพ์สำหรับการหลอมทอง

- การตีทอง นำทองที่หลอมเป็นแท่งมาตีแผ่เป็น 2 แบบ คือ ตีแผ่ออกเป็นแผ่นบางๆ และตีแผ่ให้เป็นเส้นยาวออกไปเพื่อใช้ในการชกขวด การชกขวด ช่างทองที่ตีเป็นเส้นมาเป่าแล่นให้อ่อนตัวและทาดด้วยขี้ผึ้งแท้ จากนั้นก็จะชกขวดผ่านแป้นซึกซึ่งมีรูขนาดต่างๆ กัน ทั้งกลม

และเหลี่ยม ตั้งแต่ขนาดใหญ่จนถึงขนาดเส้นลวดเล็กมากๆ ลวดที่ได้จากการชักลวด ช่างทองจะเตรียมเส้นลวดทองคำไว้ 2 แบบ คือ เส้นลวดทองคำแบบเรียบและเส้นลวดทองคำแบบบิดเกลียว ซึ่งเกิดจากการนำเส้นลวดแบบเรียบมาบิดเกลียว ทั้งนี้เส้นลวดอาจม้วนเป็นขดๆ คล้ายสปริงหรือทำเป็นห่วงกลมก็ได้

- การทำไขปลา ไขปลาเป็นหยดทองคำทรงกลมขนาดต่างๆ ทำได้โดยการนำลวดทองคำมาตัดเป็นท่อนเล็กๆ แล้วเป่าเล่นหรืออาจใช้ทองแผ่นโดยใช้คีมเจาะเป็นรูเศษทองที่ได้จากการเจาะเมื่อนำไปเป่าเล่นก็จะได้ไขปลาเล็กๆ

2) การประกอบ ช่างทองจะนำส่วนประกอบอาจเป็นทองที่หลอมเตรียมทำแหวนหรือลวดซึ่งบิดเป็นเกลียวหรือทำเป็นห่วงตลอดจนไขปลาหรือทองที่ตีแผ่เป็นแผ่นมาประกอบเป็นรูปพรรณแบบต่างๆ หลายลักษณะ คือ การสานหรือขัด เป็นการทำสร้อยสี่เสา หกเสา แปดเสา โดยจะนำลวดทองขนาดเล็กมาทำเป็นห่วงกลมแล้วสานและขัดกันตามแบบของลวดลายแต่ละชนิดจนได้สร้อยที่มีความยาวตามที่ผู้สั่งกำหนด

- การต่อประกอบ เป็นการใช้ลวดทองขึ้นรูปเป็นดอกจันขนาดต่างๆ รวมทั้งการทำเป็นดอกพิกุลแล้วประกอบเป็นทองรูปพรรณโดยวิธีการต่อประกอบ อันได้แก่ ลูกสน ประหล้าหรือปะวะหล้า กระดุม และพวงเต่าร้าง

- การตัดหรือเคาะขึ้นรูป ซึ่งปัจจุบันช่างทองจะใช้วิธีนี้น้อยมาก ทองรูปพรรณที่ใช้วิธีการดังกล่าวจะทำโดยการเคาะโลหะให้เข้ารูปกำไลด้วยการใช้ชิ้นเป็นแกนของตัวกำไลก่อนแกะลวดลาย

- การแกะ เป็นการแกะลายบนเนื้อทองคำหลังจากขึ้นรูปต่างๆ เรียบร้อยแล้ว

- การฉลุ เป็นวิธีที่ช่างลวดลายตามแบบที่กำหนด ทองรูปพรรณที่เกิดจากวิธีการนี้ได้แก่ จี้ประเภทต่างๆ

- การตีตผลึก เป็นวิธีการตีตผลอยบนตำแหน่งที่ต้องการหรือตามแบบโดยใช้ชิ้นเป็นวัสดุสำหรับตีต ทองรูปพรรณที่ใช้วิธีการนี้ได้แก่ ต่างหู

- การฝัง เป็นการตีตผลอยลงในทองรูปพรรณโดยการชุบเนื้อทองออกแล้วจึงฝังผลอยลงไปใรรอยชูดนั้นๆ หลังจากนั้นจึงตกแต่งของทองที่ยีตผลอยอีกครั้งหนึ่ง วิธีการนี้เป็นวิธีที่ช่างนิยมใช้มากวิธีหนึ่ง วิธีการนี้เป็นวิธีที่ช่างนิยมใช้มากวิธีหนึ่งในการประดิษฐ์ จี้ ตาบ แหวน และต่างหู

- การเกาะ เป็นการประดับผลอยบนเรือนแหวนโดยการวางผลอยบนเรือนแล้วใช้ทองคำเป็นตะขอเกาะขอบผลอย

3) การตกแต่ง หากช่างต้องการจะตกแต่งเพิ่มเติมงานของตนก็อาจจะกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

- การประดับด้วยไขปลา อาจประดับบนยอดของทงรูปพรรณหรือตกแต่งลวดลายด้วยดอกพิกุลเล็กๆ โดยใช้ไขปลาขนาดเล็กเชื่อมติดกัน 5 เม็ด แล้วเทินไขปลาอีก 1 เม็ด ไว้ข้างบน หลังจากนั้นจึงนำไปประดับบนส่วนต่างๆ ของทงรูปพรรณ เช่น ลูกสน และตะขาบ ทรงเครื่อง เป็นต้น

- การกรางด้วยตะไต้ ใช้ในการตกแต่งของเรือนแหวนโดยการฝังพลอยบนแหวน แล้วจึงใช้ตะไต้เป็นร่องๆ ตามขอบแหวน เช่น แหวนตะไต้ เป็นต้น

- การขีดให้เป็นรอยและจุด วิธีการนี้ช่างจะใช้สำหรับทำให้เกิดช่องว่างในเนื้อทงรูปพรรณ เช่น ด้านหลังของจี๋ เกล็ดของแหวนงูลิ้นกระดก หรือแหวนพญานาค เป็นต้น

4) การต้มและการย้อมทง ขั้นตอนนี้ทำหลังจากที่ช่างได้ทำทงรูปพรรณเสร็จแล้ว และต้องการทำความสะอาดตลอดจนต้องการให้ทงมีสีสวย

- การต้มทง เริ่มจากการนำทงรูปพรรณเผาจนแดง แล้วแช่ลงในน้ำกรดกำมะถัน จากนั้นแล้วจึงนำไปแช่ในน้ำเกลือเค็มจัด แล้วจึงนำมาเผาให้แดงและล้างน้ำสะอาด หลังจากนั้นจึงนำลงต้มในน้ำส้มมะขามและล้างน้ำซัดทำความสะอาด

- การย้อมทง หลังจากที่ได้ต้มทงและผึ่งทงให้ทงแห้งแล้วจะเป็นการย้อมทงโดยการนำไปเผาให้แดงแล้วนำลงต้มในน้ำย้อมซึ่งประกอบด้วย น้ำส้มมะขาม กำมะถันผง และน้ำเกลือ หากต้องการให้สีออกเหลืองสดต้องใส่ส่วนผสมของกำมะถันให้มากกว่าเกลือ แต่หากต้องการให้ออกสีแดงก็ต้องใส่ส่วนผสมของเกลือมากกว่ากำมะถัน ทั้งนี้ ต้องใส่เศษเงินแผ่นลงไปในน้ำย้อมด้วยเพื่อเร่งปฏิกิริยาเร็วขึ้น เมื่อย้อมจนได้สีที่ต้องการแล้ว จึงนำมาขึ้นจากน้ำย้อมและล้างด้วยน้ำสะอาด จากนั้นใช้ผ้าขาวบางจุ่มน้ำพอหมาดๆ ห่อไว้ แล้วนำไปอังไฟบนเตาถ่านจนผ้าที่ห่อแห้งก็จะได้ทงรูปพรรณที่มีสีสวยสุกปลั่งตามที่ต้องการ การปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น หัวไฟ คีม ตะไต้ ฯลฯ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับสรีระของร่างกายมนุษย์และลวดลายทงโบราณเป็นอย่างดี

ลักษณะการทำงานของช่างทงในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1) เวลาทำงาน

- ชั่วโมงการทำงาน 13 ชั่วโมง เริ่มงานเวลา 7.00 น. - 20.00 น.

2) เวลาพัก

- ช่วงกลางวัน เวลา 12.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวันประมาณ 15 นาที

- ช่วงเย็น เวลา 17.00 น. พักประมาณ 20 นาที

3) วันหยุด

- วันหยุดประจำสัปดาห์ ทุกวันอาทิตย์ต้นเดือนและกลางเดือน

- วันหยุดนักขัตฤกษ์ คือ วันปีใหม่ เทศกาลตรุษจีน วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา

วันออกพรรษา รวมทั้งปี จำนวน 24 วัน

- 4) อัตราเงินเดือน
 - พิจารณาจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ประกอบกับความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล
- 5) การเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - พิจารณาจากปริมาณและผลงานที่ทำได้ พร้อมทั้งทักษะในการปฏิบัติงาน
- 6) ประเภทของทงรูปพรรณรับทำ
 - สร้อยคอ ลายกระดุง
 - ข้อมือ ลายกระดุง
- 7) ประเภทของช่างทอง
 - ช่างขึ้นแบบ คือ ช่างที่หลอม รีดและตีง จนได้ห้วงของสร้อยและคิดคำนวณน้ำหนักของแต่ละห้วงจนออกมาได้น้ำหนักที่ต้องการเพื่อนำมาให้ช่างร้อยเส้น
 - ช่างร้อยเส้น คือ ช่างที่นำห้วงทองมาประกอบเป็นเส้นโดยการติดด้วยไฟและน้ำประสาน
 - ช่างทำสี คือ ช่างที่รับเส้นที่ร้อยเสร็จแล้ว มาทำการต้ม ล้าง และกัดจนทำให้ได้สีที่ต้องการ
 - ช่างตัดลาย คือ ช่างที่นำสร้อยที่ผ่านทุกขั้นตอนมาตัดตามลายที่ลูกค้าต้องการ โดยใช้เครื่องมือสำหรับการตัดลาย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ชุตินา พันธุ์พัฒนากุล (2552) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บริษัท สันติภาพ (ฮั่วเพ็ง 1958) จำกัด สาขาเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีสถานภาพการสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับประถมชั้นปีที่ 6 มีภูมิลำเนาเดิม คือ ภาคเหนือ โดยที่พักอาศัยปัจจุบัน คือ บ้านของตนเองและส่วนใหญ่ทำงานฝ่าย/แผนกจัดเตรียมงานผลิต โดยมีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท (ฮั่วเพ็ง) จำกัด สาขาเชียงใหม่ คือ ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี โดยได้รับค่าจ้างต่อวัน คือ 171 - 173 บาท มากที่สุด ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านธรรมณูญในองค์กร ตามลำดับ ผลการศึกษาสำหรับปัจจัยด้าน

ต่างๆ ในรายละเอียด พบว่า ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ รองลงมา คือ เงินช่วยงาน ฌาปนกิจศพและสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น แจกชุดให้พนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ จัดกิจกรรมโครงการ โรงงานปลอดภัยหรือ รองลงมา คือ จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์และมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QOC, KAIZEN และระบบมาตรฐาน GMP, HACOP, ISO รองลงมา คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ภาวะการดำเนินงานของโรงงานมีความมั่นคง รองลงมา คือ ชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน และความมั่นคงและความเจริญเติบโตในองค์กรในการดำเนินกิจการ ด้านสังคมสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มอบการ์ดและเค้กอวยพรวันเกิดให้พนักงาน รองลงมา คือ งานประเพณีรดน้ำดำหัว และจัดกิจกรรมขอบคุณพนักงานเกษียณอายุ ด้านรัฐธรรมนูญ ในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล และความยุติธรรมในการบริหารงานเท่ากัน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ จัดกิจกรรมตักบาตรเทโว และจัดกิจกรรมทำบุญโรงงานประจำปี จัดกิจกรรม ฟังเทศน์ฟังธรรมเท่ากัน รองลงมา คือ การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัวและงานส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่ประจำปี ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เปิดโอกาสทางการศึกษาดูงานของ บุคคลภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สถาบันการศึกษา เยี่ยมชมโรงงาน และนักศึกษาฝึกงาน รองลงมา คือ ผลผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชนและบริษัทมีส่วนร่วม สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน

ณัฐพงศ์ นามวงษา (2552) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของแรงงานก่อสร้างของบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง สอบถามถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 องค์ประกอบ คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม 2) ได้รับความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน 3) การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4) การได้รับคุณค่า

ทางสังคมหรือการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 5) สิทธิของพนักงาน 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 7) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม 8) การมีสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างมีค่าเฉลี่ย 3.38 ซึ่งถือว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ระยะที่ 2 เป็นการกำหนดกลยุทธ์ศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมืองอุดรธานี กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงวุฒิด้านการก่อสร้างด้านธุรกิจ รับเหมาก่อสร้าง ด้านอนามัยวิศวกรโยธา และผู้รับเหมาก่อสร้าง รวมจำนวนทั้งหมด 11 คน ซึ่งได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในเชิงการวิเคราะห์ อภิปรายและสรุปเป็นยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างที่เหมาะสม ผลการศึกษาได้ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานก่อสร้าง จำนวน 8 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม ประกอบด้วย แผนงาน คือ แผนงานการจัดอบรมนายจ้างเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรมแก่แรงงานก่อสร้าง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย แผนงานจัดสวัสดิการให้แรงงานก่อสร้าง ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาความสามารถบุคคล ประกอบด้วย 3 แผนงาน ได้แก่ 3.1) แผนงานฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อสร้าง 3.2) แผนงานจัดอบรมแนะนำการสาธิตการใช้วัสดุก่อสร้างใหม่ 3.3) แผนงานผลิตช่างฝีมือเฉพาะทาง ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การได้รับคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย แผนงาน คือ แผนงานการมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน ระหว่างแรงงานก่อสร้างในท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสิทธิของพนักงาน ประกอบด้วย 2 แผนงาน ได้แก่ 5.1) แผนงานการจัดการเรื่องประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ของแรงงาน 5.2) แผนงานการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและแรงงานก่อสร้าง ยุทธศาสตร์ที่ 7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ 8 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย ประกอบด้วย 3 แผนงาน ได้แก่ 8.1) แผนงานการจัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัยพร้อมอุปกรณ์นิรภัย 8.2) แผนงานการรณรงค์ด้านการใช้อุปกรณ์นิรภัยในการทำงาน 8.3) แผนงานการรณรงค์การดูแลสุขภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะที่ 3 เป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการก่อสร้าง ด้านธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านอนามัยและวิศวกรโยธา รวมทั้งหมด 10 คน ผลการประเมินพบว่า ยุทธศาสตร์ทั้ง 8 ยุทธศาสตร์ สำหรับเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีความเหมาะสมและอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

จันทป์พา วิเศษโวหาร (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และ ค่าเอฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสตรีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) จากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปรบุคคล พบว่า พนักงานสตรี ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้ง ของสถานที่ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสตรีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พนักงานสตรีที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านประชาธิปไตยภายในองค์กรพนักงานสตรีที่มีที่ตั้งของสถานที่ ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3) พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 ของกลุ่มตัวอย่าง เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นความถี่สูงสุด ($n = 85$) รองลงมา คือ ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($n = 60$)

ดำรงค์ ลาผอย (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีซีซีอิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ 1) ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลุ สุกลักษณะและปลอดภัย 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ธรรมเนียมภายในองค์กร 7) ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และระดับ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส

ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทและอัตรารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

นัฐกรณ์ บัวขาว (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท เอ็ม.จี.เอ็น. ซีคิวริตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง มีอายุการทำงานในบริษัทนี้ 1 - 2 ปี และมีรายได้เฉลี่ย 6,001 - 12,000 บาท คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท เอ็ม.จี.เอ็น. ซีคิวริตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมสูงสุด และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานต่ำสุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท เอ็ม.จี.เอ็น. ซีคิวริตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา อายุการทำงานในบริษัทและรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อริน เปรมโสตร์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่สุขสวัสดิ์ค้ำไม้ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่สุขสวัสดิ์ค้ำไม้ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ด้านจิตใจ รองลงมา คือ ด้านร่างกายและจิตวิญญาณ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสถานภาพทางสังคมและด้านความมั่นคงในชีวิต จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานบริษัท เชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค้ำไม้ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตกับคุณภาพการทำงานในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านมากขึ้นพนักงานบริษัท เชียงใหม่สุขสวัสดิ์ค้ำไม้ จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในภาพรวมได้ร้อยละ 50.07 ส่วนคุณภาพชีวิตในภาพรวมพนักงานในภาพรวมของพนักงานเชียงใหม่

สุขสวัสดิ์ จำกัด อีกร้อยละ 49.93 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ โดยปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สุรชาติ เปาว์ลัย (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมากขึ้นพนักงาน บริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีการแปรผันตามกันเชิงบวก ($R = 0.64$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 41.90 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด อีกร้อยละ 58.10 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ โดยปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กนกนัส ตูจินดา (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด ร้อยละ 79 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 90 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี ร้อยละ 33.80 และพบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ร้อยละ 32.70 อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.90 และอยู่ในระดับไม่ดี ร้อยละ 0.40 โดยพบปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต 10 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานหลัก ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ความมั่นใจในการทำงาน โรคประจำตัว งานอดิเรก จำนวนชั่วโมงการนอน การออกกำลังกาย ความรับผิดชอบด้านการดูแลครอบครัวและความอบอุ่นในครอบครัว ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณกับคุณภาพชีวิตโดยรวม พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานหลัก ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความมั่นใจในการทำงาน งานอดิเรก การออกกำลังกายและการรับผิดชอบด้านการดูแลครอบครัวซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตร้อยละ 34.20

กิตติพัฒน์ กาญจนสินิทธิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความปลอดภัยและอาชีวอนามัยพฤติกรรมความปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทวิเชิร์พ

โลจิสติกส์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน พฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

สิทธิศักดิ์ จรุงจิตร (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพของแรงงานในธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา ด้านร่างกาย กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องเวลาพักผ่อนในแต่ละวันด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.16 และงานที่ทำสะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไปด้วยคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องของความสุขในการทำงาน การมีสมาธิในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ทำและความภาคภูมิใจในการทำงานของตนเองมีคะแนนเฉลี่ย 3.21, 3.35, 3.33 และ 3.40 ตามลำดับ ด้านสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เรื่องความสามารถเดินทางมาทำงานได้สะดวก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.65 และที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.42 ด้านความมั่นคงในชีวิต กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก ในเรื่องการได้รับค่าจ้างในการทำงาน ถูกต้องและเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.18 และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในเรื่องของการตรวจสอบสุขภาพประจำปีด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.12 นอกจากนี้จากการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา ระดับการศึกษา รายได้ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของแรงงานในธุรกิจอาหารแช่แข็งมีความแตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยการทำงานที่กฎหมายคุ้มครองด้านแรงงานในการจ้างงาน ได้แก่ ประเภทการจ้างงาน การทำงานล่วงเวลา จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด การจ่ายเงินให้นายหน้าที่แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตของแรงงานในธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งมีความแตกต่างกัน

ศรียรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ 3) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชัยณัฐ โสตาสร้อย (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายครีวการบิน บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.60 อายุระหว่าง 35 - 46 ปี ร้อยละ 51.50 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.00 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี ร้อยละ 50.90 2) ผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย และต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต โดยส่วนตัว 3) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายครีวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและ ตำแหน่งงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สุภาภรณ์ พลสงคราม (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมที่ศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิต สูงสุด คือ ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม รองลงมา คือ ด้านความเกี่ยวข้องความสัมพันธ์กับสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์กร ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และแผนกที่ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันบางแผนก

วชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วัง จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 87.90 อายุระหว่าง 51 - 60 ปี การศึกษาอยู่ในระดับ อนุปริญญา ร้อยละ 43.50 สถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี ร้อยละ 31.50 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน ความก้าวหน้าในงาน ความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ระดับปานกลาง การวิเคราะห์สมการ

โครงสร้างของตัวแปรด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทุกเส้นทาง โดยเฉพาะตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานไปสู่ตัวแปรด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นทางเท่ากับ 0.62 และมีค่า R เท่ากับ 0.39 รองลงมา คือ เส้นทางของตัวแปรด้านความก้าวหน้าในงานไปสู่ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานมีสัมพันธ์เชิงเส้นทางเท่ากับ 0.60 และมีค่า R เท่ากับ 0.36 ส่วนที่เหลือมีความสัมพันธ์ลดหลั่นกันไป

มนเสฏฐุ ประชาธิลปชัย (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานจิตลักษณะและการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำ โดยพบเด่นชัดในความมุ่งมั่นทุ่มเท 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการสร้างผลงานในการทำงานที่ดีเลิศ 2) พนักงานที่มีจิตลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ โดยพบชัดเจนในความทุ่มเทด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก การพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ พบว่า พนักงานที่มีจิตลักษณะการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าแต่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรและด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีจิตลักษณะการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับต่ำ และพบด้วยว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะความเชื่ออำนาจในตนในระดับที่สูงโดยมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานด้านการพยายาม ซึ่งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าแต่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีจิตลักษณะความเชื่ออำนาจในตนในระดับต่ำ 3) พนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การน้อย 4) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยรวมมาก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยรวมน้อย โดยพบผลชัดเจนในความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวกและด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศด้วย 5) พนักงานที่มีจิตลักษณะแต่ละด้านสูงและได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยรวมมาก ความมุ่งมั่นทุ่มเทโดยรวมและรายด้านในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะแต่ละด้านสูงแต่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยรวมน้อย 6) คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอด

ทางสังคมในองค์การสามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้ 60.40 โดยตัวแปรที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานได้มากที่สุด คือ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ซึ่งมีค่าอำนาจในการทำนายมากที่สุดคือ 55.30

ปิยวรรณ พฤกษ์วัน (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท: กรณีศึกษาบริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด ผลการศึกษา พบว่าพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมา คือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสุขภาพและสุขภาพของพนักงานในองค์กร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและด้านความยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอนจานี เอ็น (Anjani N., 2010) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลการศึกษา พบว่า ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับวิธีการมุ่งใจในการทำงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรจะต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงานมากขึ้นโดยพัฒนาให้พนักงานมีความสุขในการทำงานรักที่จะทำงานให้กับองค์กร ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการบริหารการทำงาน of พนักงานการให้ในสิ่งที่พนักงานต้องการ เช่น ค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน การปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสุขภาพอนามัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานที่ดีขึ้นย่อมส่งผลให้การทำงานของพนักงานส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและตามเป้าหมาย

โลกานัดชา เรดดี (Lokanadha Reddy M., 2010) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการศึกษา พบว่า การผลิตพนักงานที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ในการพัฒนาโดยการฝึกอบรมพนักงานของมหาวิทยาลัยให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ในการทำงาน จากการศึกษา

พบว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านเงินเดือนซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นในการทำงานของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยทดสอบในธรรมชาติความต้องการของมนุษย์และพนักงานต้องการความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำงานให้กับองค์กรต่อไป

โรชิตา กานจูลี (Rochita Ganguly, 2010) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานในมิติใหม่ ผลการศึกษา พบว่า หลายปัจจัยที่ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานภายในองค์กร การเตรียมการและการแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นประโยชน์ส่วนรวม นายจ้างมีส่วนร่วมในการ จัดกระบวนการทำงานของพนักงาน จากการศึกษาวิเคราะห์ในการทำงานของพนักงานในองค์กรร่วมกัน การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน มีความมั่นคง ในงานและเกิดความพึงพอใจของการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการ ทำงานและชีวิตการทำงานโดยรวม จากการศึกษาได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและชีวิตการทำงานที่สมดุล การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน

แอลริซ่า โบซารี (Alireza Bolhari, 2011) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะประชากรของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญระดับสูงในการทำงานในองค์กร ซึ่งพนักงานมีความ จำเป็นต่อการดำเนินงาน การรักษาพนักงานในองค์กร ระบบการสื่อสารทางไกล ผู้วิจัยได้ศึกษา ความแตกต่างของโครงสร้างการทำงานว่ามีหลายปัจจัยซึ่งเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน พบว่า เงินหรือผลตอบแทนจากการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการมากกว่ารางวัลที่ได้รับเมื่อทำงานสำเร็จ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การทำงานขององค์กรการสื่อสารทำให้องค์กรประหยัดทรัพยากร มนุษย์ในการทำงาน การทำงานของเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าย่อมมีความสลับซับซ้อนมาก ทำให้องค์กรต้องมีพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน ที่ลดน้อยลงทำให้องค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานทำงานกับองค์กรนี้ ต่อไป โดยศึกษาวิเคราะห์จากลักษณะประชากรของเจ้าหน้าที่สารสนเทศเพื่อสร้างความพอใจในการ ทำงานให้กับพนักงาน

นันทันเดสวารัสวามีและสวามี (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2012) ได้ศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมี ผลกระทบต่อรูปแบบการบริหารองค์กร องค์กรจะดำเนินการได้นั้นจะต้องมีแรงคลใจในการทำงาน การวางแผนการดำเนินงานภายในองค์กรของผู้บริหาร ซึ่งจะต้องรักษาพนักงานไม่ให้เกิดการลาออก จากองค์กร การสนองความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ให้กับองค์กร รูปแบบของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพที่ดีนั้นจะต้องมีการติดตามผลการทำงานและ

ประโยชน์จากศักยภาพการทำงานของพนักงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานภายในองค์กรของพนักงาน การรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรกำหนดให้เพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน การเสริมสร้างการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานช่วยให้พนักงานมีการจัดการการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงโดยการดำเนินการให้มีความทำงานที่ดีขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง และรายได้จากการทำงานที่เพียงพอค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานให้กับองค์กร



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยดำเนินการวิจัยและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบบสอบถามและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในแต่ละแบบประกอบไปด้วย

การวิจัยเชิงปริมาณ

1) ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งสิ้น 149 ราย (ที่มา: ข้อมูลจากการสอบถามผู้ประกอบอาชีพช่างทอง ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2557)

2) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ได้จากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 109 ราย

สูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned}
 N &= \text{จำนวนทั้งหมดของประชากร} \\
 e &= \text{ค่าความคลาดเคลื่อนซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05} \\
 &= \frac{149}{1+149(0.05)^2} \\
 n &= 108.56
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 109 ราย

การสุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ ใช้สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากจากบัญชีรายชื่อผู้ประกอบการอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 109 ราย ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ประกอบการอาชีพช่างทอง	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ประชากร (ราย)	กลุ่มตัวอย่าง (ราย)
ผู้ประกอบการอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	149	109
รวม	149	109

ที่มา: ข้อมูลจากการสอบถามผู้ประกอบการอาชีพช่างทอง ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2557

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยสอบถามจากสถานประกอบการอาชีพช่างทอง แห่งละ 2 ราย รวมทั้งสิ้น 8 ราย โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมายศึกษาผู้ประกอบการอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภายใต้กรอบแนวความคิดในการวิจัย

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ

- 3) สถานภาพสมรส
- 4) รายได้ต่อเดือน
- 5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 6) ประเภทของงาน

3.2.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2) ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง
- 5) ด้านสังคมสัมพันธ์
- 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน
- 7) ด้านภาวะอิสระจากงาน
- 8) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยชุดคำถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองตามแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Comming, 1985)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ประสบการณ์ทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและประเภทของงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 12 ข้อ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยสอบถามสถานประกอบการอาชีพช่างทอง แห่งละ 2 ราย สัมภาษณ์รวมทั้งสิ้น 8 ราย สัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face - to - Face) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Selection Interview) โดยทำการสัมภาษณ์พร้อมกันกับการทำวิจัยเชิงปริมาณ

3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยสรุปการวิจัย ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1) ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี และเนื้อหาจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2) ดำเนินการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสร้างแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายละเอียดของแบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง ตามแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Comming's, 1985) ประกอบด้วย 1) ด้านผลตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ 6) ด้านลักษณะ การบริหารงาน 7) ด้านภาวะอิสระจากงาน 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร สำหรับตัวแปรทั้ง 8 ด้าน เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ลักษณะเป็นแบบสอบถาม และ

เป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบ (Likert Scale, 1967) ซึ่งกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์ในการแปลความหมาย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5 หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตสูงที่สุด
4 หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตสูง
3 หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง
2 หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตต่ำ
1 หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด

การแปลผลให้คะแนนจากแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จัดระดับตั้งแต่สูงที่สุดจนถึงต่ำที่สุด ดังนี้ (ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2549)

คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตสูงที่สุด
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตสูง
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตต่ำ
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด

- 3) นำแบบสอบถามให้คณะกรรมการที่ปรึกษาการตรวจความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา
- 4) ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาแนะนำ
- 5) เมื่อได้แบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาแล้วจึงขอ

หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงในเนื้อหา

6) นำหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมทั้งแบบสอบถามมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แวนเนอร์และคนอื่นๆ (Wainer & et al., 1988) แปลความหมายได้ดังนี้

เกณฑ์ในการให้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อของผู้ทรงคุณวุฒิมี 3 ค่า ดังนี้
+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ R = ผลรวมของผลการประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและให้ผลการประเมินเป็น +1

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปนำมาใช้ ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.05 จะนำมาปรับปรุงและแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญได้ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ทั้งฉบับ = 0.98

7) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลอง (Try Out) กับพนักงานซึ่งไม่ใช่บุคคลที่อยู่ในตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ก่อนเก็บข้อมูลจริง และนำกลับมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) แบบสอบถามทั้งชุดได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	=	0.77
ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	=	0.83
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	=	0.81
ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง	=	0.82
ด้านสังคมสัมพันธ์	=	0.81
ด้านลักษณะการบริหารงาน	=	0.89
ด้านภาวะอิสระจากงาน	=	0.92
ด้านความภูมิใจในองค์กร	=	0.86
ภาพรวม	=	0.94

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

3.5.1 ผู้ศึกษาขอหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี นำแบบสอบถามแจกผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.5.2 รับหนังสือขออนุญาตและแจกแบบสอบถามให้กับบุคคลตามจำนวน

3.5.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนภายใน 1 สัปดาห์ หลังจากแจกแบบสอบถามและทำการตรวจสอบแยกเฉพาะฉบับสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ผลด้วยวิธีสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติค่าต่างๆ โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว ดังต่อไปนี้

- 3.6.1 ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมได้
- 3.6.2 ลงรหัสข้อมูลแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ
- 3.6.3 วิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป
- 3.6.4 นำผลการวิเคราะห์มาสรุปและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้มาจากแบบสอบถามนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังต่อไปนี้

- 3.7.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 1) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
 - 2) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Items Objective Congruency: IOC)
- 3.7.2 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)
 - 1) การแจกแจงความถี่ (Frequency)
 - 2) ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 3) การหาค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 4) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)
- 3.7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน
 - 1) ทดสอบสมมุติฐานคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent)
 - 2) ทดสอบสมมุติฐานระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่าง จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 109 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 109 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากการนำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มประชากร
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
SS	แทน	ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Square)
df	แทน	ค่าองศาอิสระ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ที่ระดับ 0.05

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทของงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และมีความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.1 - 4.6

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	64	58.70
หญิง	45	41.30
รวม	109	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.70 และส่วนที่เหลือ จำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.30 เป็นเพศชาย

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	75	68.80
31 - 40 ปี	17	15.60
3. 41 - 50 ปี	13	11.90
51 ปี ขึ้นไป	4	3.70
รวม	109	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 75 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.80 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.60 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.90 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
โสด	69	63.30
สมรส	32	29.40
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	8	7.30
รวม	109	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.30 รองลงมา คือ สถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.40 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5,000 - 10,000 บาท	62	56.90
10,001 - 15,000 บาท	28	25.70
15,001 - 20,000 บาท	15	13.80
20,001 บาท ขึ้นไป	4	3.70
รวม	109	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.90 รองลงมา คือ รายได้ตั้งแต่ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.70 รายได้ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.80 และรายได้ 20,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	53	48.60
4 - 7 ปี	36	33.00
8 - 11 ปี	9	8.30
มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป	11	10.10
รวม	109	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานระหว่าง 4 - 7 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 ปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.10 และปฏิบัติงานระหว่าง 8 - 11 ปี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของงาน

ประเภทของงาน	จำนวน	ร้อยละ
ช่างร้อยเส้น	44	40.40
ช่างขึ้นแบบ	27	24.80
ช่างตัดลาย	20	18.30
ช่างทำสี	18	16.50
รวม	109	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นช่างร้อยเส้น จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.40 รองลงมา คือ ช่างขึ้นแบบ จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.80 ช่างตัดลาย 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.30 และช่างทำสี จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.7 – 4.15

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 109		
	\bar{X}	S.D.	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ			
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.67	1.04	สูง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่	3.44	0.93	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.55	1.16	สูง
4. ระยะเวลาในการทำงานเหมาะสมกับรายได้ของท่าน	3.16	1.21	ปานกลาง
รวม	3.45	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 1.04) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.16) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.93) ระยะเวลาในการทำงานเหมาะสมกับรายได้ของท่าน ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 1.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 109		
	\bar{X}	S.D.	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ			
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวกถูกสุขลักษณะ	1.45	0.60	ต่ำที่สุด
2. ท่านได้รับแจกอุปกรณ์นิรภัยในขณะที่ทำงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ แวน ฯลฯ	1.43	0.49	ต่ำที่สุด
3. อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ	3.56	0.83	สูง
4. มีการเตรียมความพร้อมมาตรการที่ชัดเจนการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	1.42	0.58	ต่ำที่สุด
รวม	1.97	0.29	ต่ำ

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.97$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับต่ำที่สุด จำนวน 3 ข้อ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.83) สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวกถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 1.45$, S.D. = 0.60) ท่านได้รับแจกอุปกรณ์นิรภัยในขณะที่ทำงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ แวน ฯลฯ ($\bar{X} = 1.43$, S.D. = 0.49) มีการเตรียมความพร้อมมาตรการที่ชัดเจนการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ($\bar{X} = 1.42$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 109		
	\bar{X}	S.D.	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน			
1. ท่านได้รับโอกาสในการที่จะเรียนรู้งานจากหัวหน้า	3.66	1.09	สูง
2. นายจ้างเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ	3.42	0.98	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.41	1.13	ปานกลาง
4. ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง	3.54	1.10	สูง
รวม	3.48	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ท่านได้รับโอกาสในการที่จะเรียนรู้งานจากหัวหน้า ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.09) ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 1.10) นายจ้างเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.98) ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 109		
	\bar{X}	S.D.	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง			
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ	3.55	0.89	สูง
2. ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานที่ทำอยู่	1.68	0.77	ต่ำ
3. หน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบทำให้ท่านมีความมั่นคง	2.83	0.91	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าอาชีพทำทองเป็นอาชีพที่ท่านพึงพอใจ	3.44	1.22	ปานกลาง
รวม	3.48	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 1 ข้อ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ท่านมี โอกาสก้าวหน้าในอาชีพโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.89) ท่านคิดว่า อาชีพทำทองเป็นอาชีพที่ท่านพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.22) หน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ ทำให้ท่านมีความมั่นคง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 0.91) ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 1.68$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสังคมสัมพันธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 109		
	\bar{X}	S.D.	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสังคมสัมพันธ์			
1. ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3.20	1.09	ปานกลาง
2. นายจ้างมักให้โอกาสในการรับผิดชอบ ตัดสินใจในงานต่างๆ เสมอ	2.96	1.13	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันในการทำงาน	4.50	0.57	สูงที่สุด
4. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน	4.43	0.55	สูง
รวม	3.77	0.48	สูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.57) เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.55) ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 1.09) นายจ้างมักให้โอกาสในการรับผิดชอบ ตัดสินใจในงานต่างๆ เสมอ ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 1.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะการบริหารงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 109		
	\bar{X}	S.D.	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านลักษณะการบริหารงาน			
1. การปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างให้รู้สึกว่าคุณค่า	3.67	0.99	สูง
2. นายจ้างให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.44	1.03	ปานกลาง
3. นายจ้างมีการพิจารณาจากผลงานโดยการเพิ่มเงินเดือนในปัจจุบัน	3.55	0.93	สูง
4. นายจ้างของท่านใส่ใจเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ สวัสดิการต่างๆ ของลูกจ้าง	1.46	0.63	ต่ำที่สุด
รวม	3.03	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับต่ำที่สุด จำนวน 1 ข้อ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ การปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างให้รู้สึกว่าคุณค่า ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.99) นายจ้างมีการพิจารณาจากผลงานโดยการเพิ่มเงินเดือนในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.93) นายจ้างให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.03) นายจ้างของท่านใส่ใจเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ สวัสดิการต่างๆ ของลูกจ้าง ($\bar{X} = 1.46$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านภาวะอิสระจากงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 109		
	\bar{X}	S.D.	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านภาวะอิสระจากงาน			
1. ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.58	0.88	สูง
2. ภาระการทำงานของท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ	1.49	0.49	ต่ำที่สุด
3. นายจ้างของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	3.62	0.92	สูง
4. นายจ้างของท่านมีเวลารว่างหลังเลิกงานเพื่อให้เวลากับครอบครัวเพียงพอ	3.26	1.11	ปานกลาง
รวม	2.98	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับต่ำที่สุด จำนวน 1 ข้อ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ นายจ้างของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.88) นายจ้างของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.92) นายจ้างของท่านมีเวลารว่างหลังเลิกงานเพื่อให้เวลากับครอบครัวเพียงพอ ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 1.11) ภาระการทำงานของท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ($\bar{X} = 1.49$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความภูมิใจในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 109		
	\bar{X}	S.D.	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความภูมิใจในองค์กร			
1. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานแห่งนี้เนื่องจากเป็นงานที่ทำขาย นำต้นเต็นอยู่เสมอ	1.49	0.55	ต่ำที่สุด
2. ท่านมีความภูมิใจในผลงานเนื่องจากผลงานมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร	3.45	0.96	ปานกลาง
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานทุกงานที่มีอยู่ในองค์กร	3.44	0.97	ปานกลาง
4. ท่านได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานแต่ละขั้นด้วยความภูมิใจ	3.48	1.08	ปานกลาง
รวม	2.97	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับต่ำที่สุด จำนวน 1 ข้อ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ท่านได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานแต่ละขั้นด้วยความภูมิใจ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 1.08) ท่านมีความภูมิใจในผลงานเนื่องจากผลงานมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.96) ท่านมีความภาคภูมิใจในงานทุกงานที่มีอยู่ในองค์กร ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.97) ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานแห่งนี้เนื่องจากเป็นงานที่ทำขาย นำต้นเต็นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 1.49$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทุกด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 109		
	\bar{X}	S.D.	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.45	0.69	ปานกลาง
2. ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	1.97	0.29	ต่ำ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.48	0.64	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง	3.48	0.64	ปานกลาง
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.77	0.48	สูง
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.03	0.54	ปานกลาง
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.98	0.55	ปานกลาง
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.97	0.54	ปานกลาง
รวม	3.14	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์โดยรวม พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 1 ข้อ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.48) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.64) ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.64) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.69) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.54) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.55) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.54) ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 1.97$, S.D. = 0.29) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง
ในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐาน ผู้ประกอบอาชีพช่างทองที่อาศัยในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

ปัจจัยส่วนประสม ทางการตลาดบริการ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	0.74	0.09	0.61	0.09	0.38	0.69
2. ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	0.29	0.03	0.29	0.04	-0.06	0.95
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	0.70	0.08	0.52	0.08	-0.17	0.86
4. ด้านความก้าวหน้าและ มีความมั่นคง	0.70	0.08	0.55	0.08	-0.17	0.86
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	0.52	0.06	0.44	0.06	0.05	0.95
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	0.55	0.06	0.53	0.07	-0.03	0.97
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	0.60	0.75	0.47	0.07	1.16	0.24
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.57	0.07	0.50	0.07	0.35	0.72
รวม	0.44	0.05	0.38	0.05	-0.12	0.90

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ
ช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้การ
ทดสอบค่าที (t-test) ผลการเปรียบเทียบโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง
ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน

ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	5.52	3	1.84	4.17	0.00*
	ภายในกลุ่ม	46.29	105	0.44		
	รวม	51.81	108			
2. ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.30	3	0.10	1.18	0.32
	ภายในกลุ่ม	9.15	105	0.08		
	รวม	9.46	108			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.14	3	0.71	1.75	0.16
	ภายในกลุ่ม	42.94	105	0.40		
	รวม	45.08	108			
4. ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2.14	3	0.71	1.75	0.16
	ภายในกลุ่ม	42.94	105	0.40		
	รวม	45.08	108			
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.98	3	0.66	2.91	0.03*
	ภายในกลุ่ม	23.87	105	0.22		
	รวม	25.86	108			
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.50	3	1.50	5.70	0.00*
	ภายในกลุ่ม	27.60	105	0.26		
	รวม	32.10	108			
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.12	3	0.70	2.37	0.07
	ภายในกลุ่ม	31.21	105	0.29		
	รวม	33.33	108			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.43	3	0.81	2.86	0.04*
	ภายในกลุ่ม	29.73	105	0.28		
	รวม	32.16	108			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.04	3	0.68	4.21	0.00*
	ภายในกลุ่ม	16.97	105	0.16		
	รวม	19.02	108			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อใช้สถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้สถิติเอฟ (F-test) ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แตกต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe') ผลปรากฏตามตารางที่ 4.18 – 4.22

ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

อายุ	\bar{X}	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
		3.60	3.20	3.09	2.93
20 - 30 ปี	3.60	-	0.40	0.51	0.66
31 - 40 ปี	3.20		-	0.10	0.26
41 - 50 ปี	3.09			-	0.15
51 ปี ขึ้นไป	2.93				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่พบคู่ใดที่ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์

อายุ	\bar{X}	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
		3.86	3.52	3.59	3.81
20 - 30 ปี	3.86	-	0.33	0.26	0.04
31 - 40 ปี	3.52		-	-0.06	-0.28
41 - 50 ปี	3.59			-	-0.21
51 ปี ขึ้นไป	3.81				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์ ไม่พบคูใดที่ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ แตกต่างกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน

อายุ	\bar{X}	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
		3.17	2.75	2.73	2.68
20 - 30 ปี	3.17	-	0.42*	0.44*	0.48
31 - 40 ปี	2.75		-	0.01	0.06
41 - 50 ปี	2.73			-	-0.48
51 ปี ขึ้นไป	2.68				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ แตกต่างกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ แตกต่างกัน ด้านความภูมิใจในองค์กร

อายุ	\bar{X}	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
		3.07	2.82	2.69	2.68
20 - 30 ปี	3.07	-	0.24	0.37	0.38
31 - 40 ปี	2.82		-	0.13	0.14
41 - 50 ปี	2.69			-	0.00
51 ปี ขึ้นไป	2.68				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ แตกต่างกัน ด้านความภูมิใจในองค์กร ไม่พบคู่ใดที่ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ แตกต่างกัน ในภาพรวม

อายุ	\bar{X}	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
		3.23	2.94	2.92	3.02
20 - 30 ปี	3.23	-	0.29	0.31	0.21
31 - 40 ปี	2.94		-	0.20	-0.08
41 - 50 ปี	2.92			-	-0.10
51 ปี ขึ้นไป	3.02				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุแตกต่างกัน ในภาพรวม ไม่พบคู่ใดที่ให้ระดับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	5.37	2	2.68	6.13	0.00*
	ภายในกลุ่ม	46.43	106	0.43		
	รวม	51.81	108			
2. ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.85	2	0.42	5.27	0.00*
	ภายในกลุ่ม	8.60	106	0.08		
	รวม	9.46	108			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.89	2	2.94	7.96	0.00*
	ภายในกลุ่ม	39.19	106	0.37		
	รวม	45.08	108			
4. ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	5.89	2	2.94	7.96	0.00*
	ภายในกลุ่ม	39.19	106	0.37		
	รวม	45.08	108			
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.70	2	1.35	6.18	0.00*
	ภายในกลุ่ม	23.16	106	0.21		
	รวม	25.86	108			
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.62	2	1.31	4.72	0.01*
	ภายในกลุ่ม	29.47	106	0.27		
	รวม	32.10	108			
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.43	2	1.21	4.18	0.01*
	ภายในกลุ่ม	30.90	106	0.29		
	รวม	33.33	108			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.31	2	1.65	6.08	0.00*
	ภายในกลุ่ม	28.85	106	0.27		
	รวม	32.16	108			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.22	2	1.61	10.83	0.00*
	ภายในกลุ่ม	15.79	106	0.14		
	รวม	19.02	108			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อใช้สถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้สถิติเอฟ (F-test) ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ผลปรากฏตามตารางที่ 4.24 – 4.32

ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		3.62	3.14	3.25
โสด	3.62	-	0.47*	0.34
สมรส	3.14		-	-0.10
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.25			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอพบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		2.01	1.83	2.09
โสด	2.01	-	0.18*	-0.07
สมรส	1.83		-	-0.25
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	2.09			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พบว่าแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		3.61	3.12	3.75
โสด	3.61	-	0.49*	-0.13
สมรส	3.12	-	-	-0.62*
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.75	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		3.61	3.12	3.75
โสด	3.61	-	0.49*	-0.13
สมรส	3.12		-	-0.62*
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.75			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคงมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		3.87	3.53	3.90
โสด	3.87	-	0.34*	-0.03
สมรส	3.53		-	-0.37
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.90			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		3.13	2.79	3.18
โสด	3.13	-	0.33*	-0.05
สมรส	2.79		-	-0.39
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.18			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านลักษณะการบริหารงานพบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		3.09	2.75	2.93
โสด	3.09	-	0.33*	0.15
สมรส	2.75		-	-0.17
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	2.93			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านความภูมิใจในองค์กร

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		3.09	2.70	3.03
โสด	3.09	-	0.38*	0.05
สมรส	2.70		-	-0.32
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.03			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ในภาพรวม

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		3.25	2.87	3.23
โสด	3.25	-	0.37*	0.01
สมรส	2.87		-	-0.36
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.23			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	9.93	3	3.31	8.302	0.00*
	ภายในกลุ่ม	41.88	105	0.39		
	รวม	51.81	108			
2. ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.77	3	0.25	3.112	0.02*
	ภายในกลุ่ม	8.69	105	0.08		
	รวม	9.46	108			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.60	3	2.20	6.007	0.00*
	ภายในกลุ่ม	38.48	105	0.36		
	รวม	45.08	108			
4. ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	6.60	3	2.20	6.007	0.00*
	ภายในกลุ่ม	38.48	105	0.36		
	รวม	45.08	108			
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.39	3	0.79	3.576	0.01*
	ภายในกลุ่ม	23.47	105	0.22		
	รวม	25.86	108			
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.71	3	1.57	6.019	0.00*
	ภายในกลุ่ม	27.39	105	0.26		
	รวม	32.10	108			
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.63	3	2.21	8.702	0.00*
	ภายในกลุ่ม	26.70	105	0.25		
	รวม	33.33	108			
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.10	3	1.70	6.596	0.00*
	ภายในกลุ่ม	27.06	105	0.25		
	รวม	32.16	108			

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.69	3	1.56	11.46	0.00*
	ภายในกลุ่ม	14.32	105	0.13		
	รวม	19.02	108			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อใช้สถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้สถิติเอฟ (F-test) ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') ผลปรากฏตามตารางที่ 4.34 – 4.42

GRAD VRU

ตารางที่ 4.34 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	5,000 -	10,001 -	15,001 -	20,001 บาท
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	ขึ้นไป
		3.71	3.19	3.06	2.81
5,000 - 10,000 บาท	3.71	-	0.51*	0.64*	0.90
10,001 - 15,000 บาท	3.19		-	0.12	0.38
15,001 - 20,000 บาท	3.06			-	0.25
20,001 บาท ขึ้นไป	2.81				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอพบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	5,000 -	10,001 -	15,001 -	20,001 บาท
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	ขึ้นไป
		2.04	1.86	1.86	2.00
5,000 - 10,000 บาท	2.04	-	-0.38	0.25	0.17
10,001 - 15,000 บาท	1.86		-	-0.00	-0.13
15,001 - 20,000 บาท	1.86			-	-0.13
20,001 บาท ขึ้นไป	2.00				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่พบคู่ใดที่ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

GRAD VRU

ตารางที่ 4.36 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	5,000 -	10,001 -	15,001 -	20,001 บาท
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	ขึ้นไป
		3.68	3.30	3.05	3.18
5,000 - 10,000 บาท	3.68	-	0.38	0.63*	0.49
10,001 - 15,000 บาท	3.30		-	0.25	0.11
15,001 - 20,000 บาท	3.05			-	0.13
20,001 บาท ขึ้นไป	3.18				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	5,000 -	10,001 -	15,001 -	20,001 บาท
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	ขึ้นไป
		3.68	3.30	3.05	3.18
5,000 - 10,000 บาท	3.68	-	0.38	0.63*	0.49
10,001 - 15,000 บาท	3.30		-	0.25	0.11
15,001 - 20,000 บาท	3.05			-	-0.13
20,001 บาท ขึ้นไป	3.18				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคงมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	5,000 -	10,001 -	15,001 -	20,001 บาท
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	ขึ้นไป
		3.89	3.66	3.50	3.75
5,000 - 10,000 บาท	3.89	-	0.23	0.39*	0.14
10,001 - 15,000 บาท	3.66		-	0.16	-0.08
15,001 - 20,000 บาท	3.50			-	-0.25
20,001 บาท ขึ้นไป	3.75				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

GRAD VRU

ตารางที่ 4.39 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	5,000 -	10,001 -	15,001 -	20,001 บาท
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	ขึ้นไป
		3.20	2.88	2.68	2.75
5,000 - 10,000 บาท	3.20	-	0.32	0.52*	0.45
10,001 - 15,000 บาท	2.88		-	0.20	0.13
15,001 - 20,000 บาท	2.68			-	-0.06
20,001 บาท ขึ้นไป	2.75				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	5,000 -	10,001 -	15,001 -	20,001 บาท
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	ขึ้นไป
		3.19	2.65	2.76	2.81
5,000 - 10,000 บาท	3.19	-	0.54*	0.42*	0.38
10,001 - 15,000 บาท	2.65		-	-0.11	-0.16
15,001 - 20,000 บาท	2.76			-	-0.04
20,001 บาท ขึ้นไป	2.81				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านความภูมิใจในองค์กร

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	5,000 -	10,001 -	15,001 -	20,001 บาท
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	ขึ้นไป
		3.15	2.75	2.65	2.87
5,000 - 10,000 บาท	3.15	-	0.40*	0.50*	0.28
10,001 - 15,000 บาท	2.75		-	0.10	-0.12
15,001 - 20,000 บาท	2.65			-	-0.22
20,001 บาท ขึ้นไป	2.87				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ในภาพรวม

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	5,000 -	10,001 -	15,001 -	20,001 บาท
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	ขึ้นไป
		3.32	2.95	2.82	2.92
5,000 - 10,000 บาท	3.32	-	0.37*	0.49*	0.40
10,001 - 15,000 บาท	2.95		-	0.12	0.03
15,001 - 20,000 บาท	2.82			-	-0.09
20,001 บาท ขึ้นไป	2.92				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	6.18	3	2.06	4.74	0.00*
	ภายในกลุ่ม	45.63	105	0.43		
	รวม	51.81	108			
2. ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.68	3	0.22	2.72	0.04*
	ภายในกลุ่ม	8.78	105	0.08		
	รวม	9.46	108			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.29	3	0.76	1.87	0.13
	ภายในกลุ่ม	42.79	105	0.40		
	รวม	45.08	108			
4. ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2.29	3	0.76	1.87	0.13
	ภายในกลุ่ม	42.79	105	0.40		
	รวม	45.08	108			
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.83	3	0.94	4.30	0.00*
	ภายในกลุ่ม	23.03	105	0.21		
	รวม	25.86	108			
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.68	3	1.56	5.98	0.00*
	ภายในกลุ่ม	27.41	105	0.26		
	รวม	32.10	108			
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.41	3	1.13	3.99	0.01*
	ภายในกลุ่ม	29.92	105	0.28		
	รวม	33.33	108			
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.38	3	2.12	8.66	0.00*
	ภายในกลุ่ม	25.78	105	0.24		
	รวม	32.16	108			

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.89	3	0.96	6.29	0.00*
	ภายในกลุ่ม	16.12	105	0.15		
	รวม	19.02	108			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อใช้สถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้สถิติเอฟ (F-test) ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe') ผลปรากฏตามตารางที่ 4.44 – 4.50

ตารางที่ 4.44 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 3 ปี	4 - 7 ปี	8 - 13 ปี	มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป
		3.65	3.40	2.83	3.22
ต่ำกว่า 3 ปี	3.65	-	0.24	0.81*	0.42
4 - 7 ปี	3.40		-	0.56	0.17
8 - 13 ปี	2.83			-	-0.39
มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป	3.22				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่าแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 - 13 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

GRAD VRU

ตารางที่ 4.45 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 3 ปี	4 - 7 ปี	8 - 13 ปี	มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป
		2.00	1.90	1.80	2.11
ต่ำกว่า 3 ปี	2.00	-	0.09	0.20	-0.10
4 - 7 ปี	1.90		-	0.10	-0.20
8 - 13 ปี	1.80			-	-0.30
มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป	2.11				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่พบคู่ใดที่ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

GRAD VRU

ตารางที่ 4.46 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 3 ปี	4 - 7 ปี	8 - 13 ปี	มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป
		3.90	3.69	3.33	3.79
ต่ำกว่า 3 ปี	3.90	-	0.20	0.56*	0.10
4 - 7 ปี	3.69		-	0.36	-0.10
8 - 13 ปี	3.33			-	-0.46
มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป	3.79				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 - 13 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

GRAD VRU

ตารางที่ 4.47 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 3 ปี	4 - 7 ปี	8 - 13 ปี	มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป
		3.19	3.02	2.52	2.72
ต่ำกว่า 3 ปี	3.19	-	0.16	0.66*	0.46
4 - 7 ปี	3.02		-	0.50	0.30
8 - 13 ปี	2.52			-	-0.19
มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป	2.72				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 - 13 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

GRAD VRU

ตารางที่ 4.48 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 3 ปี	4 - 7 ปี	8 - 13 ปี	มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป
		3.13	2.92	2.58	2.75
ต่ำกว่า 3 ปี	3.13	-	0.21	0.55*	0.38
4 - 7 ปี	2.92		-	0.34	0.17
8 - 13 ปี	2.58			-	-0.16
มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป	2.75				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 - 13 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

GRAD VRU

ตารางที่ 4.49 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านความภูมิใจในองค์กร

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 3 ปี	4 - 7 ปี	8 - 13 ปี	มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป
		3.16	2.93	2.33	2.70
ต่ำกว่า 3 ปี	3.16	-	0.22	0.82*	0.45
4 - 7 ปี	2.93		-	0.60*	0.23
8 - 13 ปี	2.33			-	-0.37
มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป	2.70				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 - 7 ปี ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 - 13 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

GRAD VRU

ตารางที่ 4.50 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ภาพรวม

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 3 ปี	4 - 7 ปี	8 - 13 ปี	มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป
		3.26	3.11	2.67	3.03
ต่ำกว่า 3 ปี	3.26	-	0.15	0.58*	0.22
4 - 7 ปี	3.11		-	0.43*	0.07
8 - 13 ปี	2.67			-	-0.36
มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป	3.03				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 - 7 ปี ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 - 13 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

GRAD VRU

ตารางที่ 4.51 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทของงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	4.44	3	1.48	3.28	0.02*
	ภายในกลุ่ม	47.37	105	0.45		
	รวม	51.81	108			
2. ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.19	3	0.06	0.73	0.53
	ภายในกลุ่ม	9.27	105	0.08		
	รวม	9.46	108			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.98	3	0.66	1.61	0.19
	ภายในกลุ่ม	43.10	105	0.41		
	รวม	45.08	108			
4. ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	1.98	3	0.66	1.61	0.19
	ภายในกลุ่ม	43.10	105	0.41		
	รวม	45.08	108			
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.08	3	0.69	3.06	0.03*
	ภายในกลุ่ม	23.78	105	0.22		
	รวม	25.86	108			
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.51	3	0.50	1.73	0.16
	ภายในกลุ่ม	30.58	105	0.29		
	รวม	32.10	108			
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.96	3	0.32	1.03	0.37
	ภายในกลุ่ม	32.37	105	0.30		
	รวม	33.33	108			
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.95	3	0.65	2.26	0.08
	ภายในกลุ่ม	30.21	105	0.28		
	รวม	32.16	108			

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.24	3	0.41	2.45	0.06
	ภายในกลุ่ม	17.77	105	0.16		
	รวม	19.02	108			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 เมื่อใช้สถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้สถิติเอฟ (F-test) ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทของงาน ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทของงาน แตกต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทของงาน แตกต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสังคมสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ผลปรากฏตามตารางที่ 4.52 – 4.53

GRAD VRU

ตารางที่ 4.52 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีประเภทของงาน แตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ประเภทของงาน	\bar{X}	ช่างร้อยเส้น	ช่างขึ้นแบบ	ช่างตัดลาย	ช่างทำสี
		3.69	3.33	3.18	3.37
ช่างร้อยเส้น	3.69	-	0.35	0.31	-0.35
ช่างขึ้นแบบ	3.33		-	0.14	-0.04
ช่างตัดลาย	3.18			-	-0.18
ช่างทำสี	3.37				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีประเภทของงาน แตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่พบคู่ใดที่ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.53 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีประเภทของงาน แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์

ประเภทของงาน	\bar{X}	ช่างร้อยเส้น	ช่างขึ้นแบบ	ช่างตัดลาย	ช่างทำสี
		3.93	3.59	3.72	3.72
ช่างร้อยเส้น	3.93	-	0.33*	0.20	0.20
ช่างขึ้นแบบ	3.59		-	-0.13	-0.12
ช่างตัดลาย	3.72			-	0.00
ช่างทำสี	3.72				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีประเภทของงาน แตกต่างกัน ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นช่างร้อยเส้น ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นช่างขึ้นแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.54 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐานที่ตั้งไว้	สมมติฐานการวิจัย	
		ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
1	ผู้ประกอบอาชีพช่างทองที่อาศัยในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน		✓
2	ผู้ประกอบอาชีพช่างทองที่อาศัยในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน	✓	
3	ผู้ประกอบอาชีพช่างทองที่อาศัยในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน	✓	
4	ผู้ประกอบอาชีพช่างทองที่อาศัยในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน	✓	
5	ผู้ประกอบอาชีพช่างทองที่อาศัยในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน	✓	
6	ผู้ประกอบอาชีพช่างทองที่อาศัยในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประเภทของงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน		✓

จากตารางที่ 4.54 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองที่อาศัยในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองที่มีเพศ และประเภทของงาน แตกต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ประกอบอาชีพช่างทองที่มี อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยสอบถามจากสถานประกอบการอาชีพช่างทอง แห่งละ 2 ราย รวมทั้งสิ้น 8 ราย ภายใต้กรอบแนวความคิดในการวิจัย มีดังนี้

- ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ค่าตอบแทนที่ผู้ประกอบอาชีพช่างทอง ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบันและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองไม่ได้รับการแจกอุปกรณ์นิรภัยในขณะที่ทำงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ แวน ฯลฯ และสิ่งที่ผู้ประกอบอาชีพช่างทองต้องการเพิ่ม คือ อุปกรณ์ขัดแบบ ตู้ดับเพลิง
- ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองส่วนใหญ่ ได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานจากหัวหน้างาน และได้รับการฝึกอบรมในงานที่ทำ
- ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองส่วนใหญ่รู้สึกว่าการทำอาชีพช่างทองที่ทำอยู่ไม่ค่อยมีความมั่นคง
- ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองไม่มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน และไม่มีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน
- ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองได้รับการพิจารณาในการขึ้นเงินเดือนตามความสามารถของพนักงาน และงานที่ทำมีการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่วนสวัสดิการที่พึงประสงค์จะได้รับในการทำงานนั้นไม่มี ได้รับแต่เงินเดือนเท่านั้น
- ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองไม่ได้รับผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวเนื่องจากปริมาณงานที่ได้รับ พนักงานมีเวลาว่างหลังเลิกงานเพื่อให้เวลากับครอบครัวอย่างเพียงพอ
- ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองส่วนใหญ่มีความภูมิใจในอาชีพช่างทอง เนื่องจากมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร และเป็นงานที่ใช้ความละเอียดในการทำงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 1.97$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณารายข้อจากข้อคำถาม พบว่า มีการเตรียมความพร้อมมาตรการที่ชัดเจน การจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด ($\bar{x} = 1.42$, S.D. = 0.58) อยู่ระดับต่ำที่สุด

2) ด้านสังคมสัมพันธ์ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อจากข้อคำถาม พบว่า เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.57) อยู่ระดับสูงที่สุด

5.1.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้สถิติเอฟ (F-test) ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง พบว่า

1) ด้านเพศ ในภาพรวม พบว่า ทั้งเพศชายกับเพศหญิงที่ประกอบอาชีพช่างทอง ในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศชายกับเพศหญิงที่ประกอบอาชีพช่างทอง ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ด้านอายุ ในภาพรวม พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทอง ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') ในภาพรวม ไม่พบความแตกต่างรายคู่ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามอายุ แตกต่างกัน ดังนี้

- ด้านลักษณะการบริหารงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามอายุ แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ขึ้นไป

ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภูมิใจในองค์กร เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') ไม่พบความแตกต่างรายคู่

3) ด้านสถานภาพสมรส ในภาพรวม พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทอง ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้ว เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ดังนี้

- ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามสถานภาพสมรส แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแล้ว

4) ด้านรายได้ต่อเดือน ในภาพรวม พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทอง ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ดังนี้

- ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

- ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

- ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคงมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

- ด้านสังคมสัมพันธ์ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

- ด้านลักษณะการบริหารงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน

1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

- ด้านภาวะอิสระจากงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

- ด้านความภูมิใจในองค์กร เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

ส่วนส่วนด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ไม่พบความแตกต่างรายคู่

5) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทอง ในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทอง ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 - 7 ปี ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 - 13 ปี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนี้

- ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 - 13 ปี

- ด้านสังคมสัมพันธ์ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 - 13 ปี

- ด้านลักษณะการบริหารงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 - 13 ปี

- ด้านภาวะอิสระจากงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 - 13 ปี

- ด้านความภูมิใจในองค์กร เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 - 7 ปี ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 - 13 ปี

ส่วนด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe') ไม่พบความแตกต่างรายคู่

6) ด้านประเภทของงาน ในภาพรวม พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ประเภทของงานต่างกัน ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทอง ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสังคมสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe') ไม่พบความแตกต่างรายคู่

- ด้านสังคมสัมพันธ์ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe') พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำแนกตามประเภทของงาน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นช่างร้อยเส้น ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นช่างขึ้นแบบ

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบการช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวม ผู้ประกอบการช่างทอง ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐพงศ์ นามวงษา (2552) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างมีค่าเฉลี่ย 3.38 ซึ่งถือว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ ชุติมา พันธุ์พัฒนากุล (2552) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บริษัท สันติภาพ (ฮั่วเพ็ง 1958) จำกัด สาขาเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ ดำรงค์ ลาผอย (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีริโซฮ์อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ไม่สอดคล้องกับ นัฐกรณ์ บัวขาว (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท เอ็ม.จี.เอ็น. ซีคิวริตี้การ์ด เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท เอ็ม.จี.เอ็น. ซีคิวริตี้การ์ด เซอร์วิส จำกัด ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กิตติพัฒน์ กาญจนสินินทร์ (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พฤติกรรมความปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทวีเชิร์ฟ โลจิสติกส์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สิทธิศักดิ์ จริงจิตร (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพของแรงงานในธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา ด้านร่างกาย กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ วชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วัง จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานจิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง สอดคล้องกับ ปิยวรรณ พุกกะวัน (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัท: กรณีศึกษาบริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท

ควอลิตี้ เทรดตั้ง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ แอลริซ่า โบซารี (Alireza Bolhari, 2011) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะประชากรของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญระดับสูงในการทำงานในองค์กร ไม่สอดคล้องกับ โรชิตา กานจูลี (Rochita Ganguly, 2010) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในมิติใหม่ พบว่าจากการวิจัยได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานความพึงพอใจในการทำงานและชีวิตการทำงานที่สมดุล การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน

5.2.2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ และประเภทของงาน ในภาพรวม ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ จันท์พา วิเศษโวหาร (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปรบุคคล พบว่าพนักงานสตรีที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของสถานที่ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กนกนัส ตูจินดา (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ร้อยละ 32.70 อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.90 และอยู่ในระดับไม่ดี ร้อยละ 0.40 สอดคล้องกับ ชัยณัฏฐ์ โสดาสร้อย (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ พลสงคราม (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และแผนกที่ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันบางแผนก

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นัฐกรณ์ บัวขาว (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท เอ็ม.จ.เอ็น. ซีคิวริตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด ผลการ

ทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท เอ็ม.จี.เอ็น. ซีคิวริตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด ที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ อริน เปรมโสตร์ (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ค้าไม้ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ค้าไม้ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับ สุรชาติ เปาวลัย (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่าง สอดคล้องกับ ศรีรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ ปิยวรรณ พุกกะวัน (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท: กรณีศึกษาบริษัท ควอลิตี้ เทคดิง จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนที่ได้รับ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ โลกานัดธา เรดดี (Lokanadha Reddy M., 2010) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านเงินเดือนซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นในการทำงานของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ นันจันเดสแวร์สวามีและสวามี (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2012) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรการมีคุณภาพชีวิตที่ดี พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง และรายได้จากการทำงานที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานให้กับองค์กร สอดคล้องกับ เอนจานี เอ็น (Anjani N., 2010) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ พบว่า ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับวิธีการจูงใจในการทำงานและการบริหาร การจัดการภายในองค์กรจะต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงานมากขึ้นโดยพัฒนาให้พนักงานมีความสุขในการทำงานรักที่จะทำงานให้กับองค์กร ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการบริหาร การทำงานของพนักงานการให้ในสิ่งที่พนักงานต้องการ เช่นค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเสนอแนะจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ตามลำดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้ประกอบอาชีพช่างทองอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองอำเภอเสนา ให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ข้อเสนอแนะ

- ด้านสังคมสัมพันธ์ เจ้าของกิจการ ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการอบรมสัมมนาด้วยกัน เพื่อให้พนักงานมีความสามัคคีกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานที่แห่งนี้หรือกิจการแห่งนี้
- ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เจ้าของกิจการ ควรสนับสนุนในเรื่องของการทำงานเป็นทีมโดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้งานจากหัวหน้างานในลักษณะที่สอนน้อง ควรจัดตารางเวลาในการอบรมให้กับพนักงานที่ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมจากหัวหน้างาน
- ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง เจ้าของกิจการ ควรพิจารณาในเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานจากผลงานของพนักงานแต่ละคนและพิจารณาจากความรู้ความสามารถที่พนักงานแต่ละคนมี จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำ
- ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เจ้าของกิจการ ควรทบทวนและปรับปรุงเงินค่าจ้าง/เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ให้สูงขึ้น เหมาะสมกับผลประกอบการในแต่ละปี การประเมินผลงานและการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม
- ด้านลักษณะการบริหารงาน เจ้าของกิจการ ควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเหมาะสม ควรให้ความสำคัญกับพนักงานโดยให้มีการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงควรเอาใจใส่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

- ด้านภาวะอิสระจากงาน เจ้าของกิจการ ควรมอบหมายปริมาณงานให้เหมาะสม ไม่มากจนเกินไป ต้องคำนึงถึงสุขภาพของพนักงานด้วย ควรจัดเวลาการทำงานให้เหมาะสมในแต่ละวัน ให้พนักงานได้มีเวลาพักตามความเหมาะสม

- ด้านความภูมิใจในองค์กร เจ้าของกิจการ ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานแต่ละชิ้น โดยให้มีการตัดสินใจในงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานแต่ละชิ้นด้วยความภูมิใจ

- ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เจ้าของกิจการ ควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีอากาศถ่ายเทสะดวก ถูกสุขลักษณะ ควรแจกอุปกรณ์นิรภัยให้พนักงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ แวนตา ฯลฯ เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน

2. ผู้ประกอบอาชีพช่างทองอำเภอสมนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทของงาน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอสมนา ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 20 - 30 ปี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท และอายุงานต่ำกว่า 3 ปี มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น เจ้าของกิจการ ควรดูแลผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น เพื่อรักษาพนักงานกลุ่มนี้ไว้ โดยจัดให้มีสวัสดิการที่ลูกจ้างพึงประสงค์จะได้รับ และคำนึงถึงค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับนั้นเหมาะสมกับปริมาณงานหรือไม่ ควรจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ และพิจารณาเพิ่มเงินเดือนประจำปีให้กับพนักงาน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และเนื่องจากพนักงานมีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการอบรม เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น เมื่อพนักงานรู้สึกมีความก้าวหน้าในงาน รู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง พนักงานก็จะไม่ลาออกจากการงาน

3) จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบอาชีพช่างทอง จำนวน 8 ราย ในภาพรวมมีดังนี้

- ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ค่าตอบแทนที่ผู้ประกอบอาชีพช่างทองได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบันและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน

- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองไม่ได้รับการแจกอุปกรณ์นิรภัยในขณะที่ทำงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ แวน ฯลฯ และสิ่งที่คุณประกอบอาชีพช่างทองต้องการเพิ่ม คือ อุปกรณ์ขัดแบบ ตู้ดับเพลิง

- ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองส่วนใหญ่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานจากหัวหน้างาน และได้รับการฝึกอบรมในงานที่ทำ

- ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองส่วนใหญ่รู้สึกว่าการทำอาชีพช่างทองไม่ค่อยมีความมั่นคง
- ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองไม่มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน และไม่มีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน
- ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองได้รับการพิจารณาในการขึ้นเงินเดือนตามความสามารถของพนักงาน และงานที่ทำมีการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่วนสวัสดิการที่พึงประสงค์จะได้รับในการทำงานนั้นไม่มี ได้รับแต่เงินเดือนเท่านั้น
- ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองไม่ได้รับผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวเนื่องจากปริมาณงานที่ได้รับ พนักงานมีเวลาว่างหลังเลิกงานเพื่อให้เวลากับครอบครัวอย่างเพียงพอ
- ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า ผู้ประกอบอาชีพช่างทองส่วนใหญ่มีความภูมิใจในอาชีพช่างทอง เนื่องจากมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร และเป็นงานที่ใช้ความละเอียดในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ เจ้าของกิจการ ควรทบทวนในเรื่องของค่าตอบแทนให้เพียงพอและยุติธรรม จัดหาอุปกรณ์ในขณะทำงานให้เพียงพอ และอุปกรณ์การทำงาน เช่น เครื่องขัดแบบ รวมถึงอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย เช่น ถังดับเพลิง ควรพิจารณาในเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานจากผลงานของพนักงานแต่ละคนและพิจารณาจากความรู้ความสามารถที่พนักงานแต่ละคนมี จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน และไม่มีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย จัดให้มีสวัสดิการที่พึงประสงค์จะได้รับในการทำงานให้กับพนักงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

- 1) เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เท่านั้น ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องนี้อาจจะขยายขอบเขตการศึกษาวិจัยไปยังผู้ประกอบอาชีพช่างทองในจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ เพื่อนำมาวางแผน ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เซาว์อารมณ์ เป็นต้น



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กิตติพัฒน์ กาญจนสินินท์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความปลอดภัยและอาชีพอนามัย
พฤติกรรมความปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วีเชิร์ฟ
โลจิสติกส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จันท์ปภา วิเศษโฆหาร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม
จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์
เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชนกเนตร วิไชโย. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเลย.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชุตินา พันธุ์พัฒนากุล. (2552). ความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
บริษัทสันติภาพ (ฮั่วเฟ็ง 1958) จำกัด สาขาเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยณัฐร์ โสตาสร้อย. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายครีเอทีฟ
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ณัฐพงศ์ นามวงษา. (2552). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของ
โครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ดำรงค์ ลาฟอย. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท พีซีซีอิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทองศรี กำภู อยุธยา. (2532). การบริหารงานบุคคลแนวใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ:
บริษัท วี อินเทอร์เน็ต ฟริน.

- ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2549). **การวัดเจตคติ**. อุบลราชธานี: วิทยาออฟเซทการพิมพ์.
- นิตดา หงส์วิวัฒน์. (2555). **เครื่องทองรัตนโกสินทร์**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- นัฐกรณ์ บัวขาว. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท เอ็ม.จี.เอ็น. ซีคิวริตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ปิยวรรณ พุกกะวัน. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). **การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: โปรดักทีวี่ดีเวิลด์.
- พิสิฏฐ วรค์นากนกร. (2549). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน): ศึกษาเฉพาะสาขาในสังกัดสำนักงานเขต 1**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพ็ญศรี ฉิริบัง. (2548). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย เอเชียอาคเนย์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- มนเสฏฐ ประชาศิลป์ชัย. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะและการถ่ายทอดทาง สังคมในองค์การกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ องค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชพล บุญอเนกวัฒนา. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิทยา เรืององอาจ. (2549). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจ นครบางชั้น กรุงเทพฯ**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วชิราภรณ์ สุวรรณกุล. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วัง จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

- ศรีรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่)**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศูนย์ประสานงานการพัฒนาชนบทแห่งชาติ. (2532). **คู่มือระบบบริหารการพัฒนาชนบทสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ยูไนเต็ดโปรดักชั่น.
- สิทธิศักดิ์ จริงจิตร. (2553). **คุณภาพของแรงงานในธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สุภาภรณ์ พลสงคราม. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**. ภาคนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรชาติ เปาวัลย์. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันกันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อริน เปรมโสตร์. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่สุขสวัสดิ์ค้าไม้ จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Alireza Bolhari. (2011). **The Relationship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Staffs**. International Conference on Computer Communication and Management Proc. of CSIT vol.5 Press, Singapore.
- Anjani. N. (2010). **Constructs of Quality of Work Life– A Perspective of Textile and Engineering**. *Asian Journal of Management Research*. Retrieved from <http://www.profmusu@gmail.com>.
- Bluestone, I. (2007). **Implementing Quality of Work Life Programs**. *Management Review*. 6(9), 43-46.
- Casio, W . F. (1998). **Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits**. 5th ed. McGraw-Hill Companies.

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1997). **Organization Behavior: Human Behavior at work**. New York: McGraw-Hill Inc.
- Haas, D. L., (1990). **The Relationship between coping dispositionss and power components of children with special health care needs**. (Doctoral Dissertation) College of Nursing, Wayne State University, Detroit, MI.
- Knox, S., & Irving, J. A. (1997). An interactive quality of work life model applied to organization. **Journal of Nursing Administration**. 27(1), 40.
- Kotler, Philip. (1997). **Marketing Management: Analysis, Planning, Implement and Control**. 9th ed. Prentice-Hall, Inc.
- Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement**. New York: Wiley & Son.
- Lokanadha Reddy. M. (2010). Quality of work life of employees: emerging dimensions. **Asian Journal of Management Research**. Retrieved from <http://www.lokanada@gmail.com>
- Merton, H. C. (1977). A Look at Factors Affecting the Quality of Work Life. **Monthly Labour Review**. 10(10), 64.
- Nanjundeswaraswamy & Swamy. (2012). A Literature Review on Quality of Work Life And Leadershipstyles. **International Journal of Engineering Research and Applications (IJERA)**. 2(3), 1053-1059.
- Walton, Richard E. (1973). **Quality of Working Life: What is it?**. Sloan Management Review, 4 (7), 20-23.
- Rochita Ganguly. (2010). **Quality of worklife and job satisfaction of a group of university employees**. Retrieved from http://www.rochita_mkj@yahoo.co.in
- UNESCO. (1978). **Quality of life improvement programmes**. Bangkok: UNESCO regionaloffice.
- Wainer, Howard & Braun, Henry I. (1988). **Test Validity**. U.S.A. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Yamane, T. (1973). **Element Sampling Theory**. New Jersey: Prentice-Hall.



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

GRAD VRU

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรณเจตฤทธิ รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. รองศาสตราจารย์วรุณี เขาวนัสสุขุม อาจารย์ผู้สอนคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์



GRAD VRU



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานและเกี่ยวข้องมากที่สุด ทั้งนี้แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมไม่เจาะจงบุคคลหรือกลุ่มภายนอกและจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ท่านจึงไม่จำเป็นต้องเขียนชื่อหรือข้อมูลใดลงในแบบสอบถาม

จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความนั้นๆ อย่างไร คำตอบทุกข้อของท่านมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ตอบให้ครบทุกข้อ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายภูมิพัฒน์ ภาษิต

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดเติมข้อความในช่องว่างและกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับ
ความหมายเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. 20 - 30 ปี () 2. 31 - 40 ปี
() 3. 41 - 50 ปี () 4. 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส
() 3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. รายได้ต่อเดือน

- () 1. ตั้งแต่ 5,000 - 10,000 บาท () 2. 10,001 - 15,000 บาท
() 3. 15,001 - 20,000 บาท () 4. 20,001 บาท ขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- () 1. ต่ำกว่า 3 ปี () 2. 4 - 7 ปี
() 3. 8 - 11 ปี () 4. มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป

6. ประเภทของงาน

- () 1. ช่างร้อยเส้น () 2. ช่างขึ้นแบบ
() 3. ช่างตัดลาย () 4. ช่างทำสี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดเลือกเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของคะแนนไว้ 5 ท่าน โดยแบ่งระดับ (กรุณาตอบทุกข้อ ข้อละ 1 เครื่องหมาย) ดังนี้

ระดับคะแนน = 5 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด

ระดับคะแนน = 4 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง

ระดับคะแนน = 3 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง

ระดับคะแนน = 2 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ

ระดับคะแนน = 1 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด

คุณภาพชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณที่ท่าน ได้รับผิดชอบอยู่					
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
4. ระยะเวลาในการทำงานเหมาะสมกับรายได้ ของท่าน					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
5. สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความปลอดภัย โปร่งและมีอากาศถ่ายเทสะดวกถูกสุขลักษณะ					
6. ท่านได้รับแจกอุปกรณ์นิรภัยในขณะที่ทำงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ แวน ฯลฯ					
7. อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานอยู่ในสภาพ ที่พร้อมใช้งานได้เสมอ					
8. มีการเตรียมความพร้อมมาตรการที่ชัดเจน การจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
9. ท่านได้รับโอกาสในการที่จะเรียนรู้งานจากหัวหน้า					

คุณภาพชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
10. นายจ้างเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ					
11. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
12. ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง					
ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง					
13. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ					
14. ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานที่ท่านทำอยู่					
15. หน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบทำให้ท่านมีความมั่นคง					
16. ท่านคิดว่าอาชีพทำทองเป็นอาชีพที่ท่านพึงพอใจ					
ด้านสังคมสัมพันธ์					
17. ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
18. นายจ้างมักให้ออกาสในการรับผิดชอบตัดสินใจในงานต่างๆ เสมอ					
19. เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันในการทำงาน					
20. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน					
ด้านลักษณะการบริหารงาน					
21. การปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างให้รู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่า					
22. นายจ้างให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					

คุณภาพชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
23. นายจ้างมีการพิจารณาจากผลงานโดยการ เพิ่มเงินเดือนในปัจจุบัน					
24. นายจ้างของท่านใส่ใจเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ สวัสดิการต่างๆ ของลูกจ้าง					
ด้านภาวะอิสระจากงาน					
25. ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน					
26. ภาระการทำงานของ ท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ					
27. นายจ้างของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน					
28. นายจ้างของท่านมีเวลาว่างหลังเลิกงานเพื่อให้เวลากับครอบครัวเพียงพอ					
ด้านความภูมิใจในองค์กร					
29. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานแห่งนี้เนื่องจากเป็นงานที่ทำท้าทาย น่าตื่นเต้นอยู่เสมอ					
30. ท่านมีความภูมิใจในผลงานเนื่องจากผลงานมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร					
31. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานทุกงานที่มีอยู่ในองค์กร					
32. ท่านได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานแต่ละชิ้นด้วยความภูมิใจ					

แบบสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์..... นามสกุล
2. ที่อยู่ปัจจุบันบ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ตำบล.....
อำเภอ..... จังหวัด.....
3. เพศ
 1. ชาย 2. หญิง
4. อายุ
 1. 20 - 30 ปี 2. 31 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี 4. 51 ปี ขึ้นไป
4. รายได้ต่อเดือน
 1. ตั้งแต่ 5,000 - 10,000 บาท 2. 10,001 - 15,000 บาท
 3. 15,001 - 20,000 บาท 4. 20,001 บาท ขึ้นไป
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 1. ต่ำกว่า 3 ปี 2. 4 - 7 ปี
 3. 8 - 11 ปี 4. มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป
6. ประเภทของงาน
 1. ช่างร้อยเส้น 2. ช่างขึ้นแบบ
 3. ช่างตัดลาย 4. ช่างทำสี
7. สมาชิกในครอบครัวทั้งหมด จำนวน.....คน
8. บุตรที่กำลังศึกษา จำนวน.....คน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

1.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบันหรือไม่

เพียงพอ

ไม่เพียงพอ

เพราะ.....

.....

1.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับหรือไม่

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

.....

1.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับผลงานที่สำเร็จหรือไม่

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

.....

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

2.1 สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวกถูกสุขลักษณะหรือไม่เพราะ.....

.....

2.2 ท่านได้รับแจกอุปกรณ์นิรภัยในขณะทำงานเช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ แวน ฯลฯ หรือไม่ นอกจากอุปกรณ์ที่กล่าวมาท่านต้องการอุปกรณ์นิรภัยในขณะทำงานอะไรอีกบ้าง

.....

2.3 อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานหรือไม่ อุปกรณ์ที่ต้องดูแลในการทำงานให้พร้อมอยู่เสมอในการปฏิบัติงานอยู่เสมอคืออุปกรณ์ใดบ้าง.....

.....

2.4 ในสถานที่ทำงานมีอุปกรณ์สัญญาณในการเตือนภัยหรือไม่ และท่านต้องการอุปกรณ์ใดบ้างในการป้องกันอัคคีภัย.....

.....

2.5 ท่านได้รับการใช้อุปกรณ์ในการป้องกันอัคคีภัยเบื้องต้นหรือไม่.....

.....

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
 - 3.1 ท่านได้รับโอกาสในการที่จะเรียนรู้งานจากหัวหน้างานหรือไม่.....
 - 3.2 ท่านได้รับการฝึกอบรมในงานที่ทำ.....
 - 3.3 ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากงานที่ทำเพราะ.....
4. ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง
 - 4.1 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพโดยพิจารณาจากผลสำเร็จของงานเพราะ.....
 - 4.2 ท่านรู้สึกว่าการก้าวหน้าในอาชีพข่งทองมีความมั่นคงหรือไม่เพราะ.....
 - 4.3 ท่านรู้สึกว่าการก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของท่านมีความมั่นคงหรือไม่ เพราะ.....
5. ด้านสังคมสัมพันธ์
 - 5.1 ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่หรือไม่ ถ้าได้ท่านต้องการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องอะไรเป็นส่วนมาก.....
 - 5.2 ท่านได้มีโอกาสตัดสินใจในการทำงานเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร.....
 - 5.3 ในที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรต่อกันหรือไม่.....
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน
 - 6.1 นายจ้างมีการพิจารณาในการขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมของผลงานหรือไม่.....
 - 6.2 นายจ้างมีการวางแผนงานในการทำงานอย่างเป็นระบบหรือไม่ ถ้ามีการวางแผนการทำงาน มีการวางแผนการทำงานอย่างไร.....
 - 6.3 ท่านได้รับสวัสดิการที่ลูกจ้างพึงประสงค์จะได้รับในการทำงานจากนายจ้างหรือไม่ เพราะ.....
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน
 - 7.1 ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่านหรือไม่.....
 - 7.2 ท่านมีเวลาว่างหลังเลิกงานเพื่อให้เวลากับครอบครัวเพียงพอหรือไม่.....

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร

8.1 ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานแห่งนี้เนื่องจากท่าน.....

8.2 ท่านมีความภูมิใจในผลงานเนื่องจากผลงานมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรหรือไม่.....

.....

8.3 ท่านได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานแต่ละชั้นด้วยความภาคภูมิใจเพราะ.....

.....



GRAD VRU



ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

GRAD VRU

ผลการประเมินค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)
เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบการช่างทองในอำเภอเสนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	1	1	1	1.00
2	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่	1	1	1	1.00
3	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	1.00
4	ระยะเวลาในการทำงานเหมาะสมกับรายได้ของท่าน	1	1	1	1.00
รวม					1.00
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
5	สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความปลอดภัย และมีอากาศถ่ายเทสะดวกถูกสุขลักษณะ	1	1	1	1.00
6	ท่านได้รับแจกอุปกรณ์นิรภัยในขณะที่ทำงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ แวน ฯลฯ	1	1	1	1.00
7	อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ	1	1	1	1.00
8	มีการเตรียมความพร้อมมาตรการที่ชัดเจนการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	1	0	1	0.67
รวม					0.92
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
9	ท่านได้รับโอกาสในการที่จะเรียนรู้งานจากหัวหน้า	1	1	1	1.00
10	นายจ้างเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ	1	1	1	1.00
11	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
12	ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง	1	1	1	1.00
รวม					1.00
ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง					
13	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ	1	1	1	1.00
14	ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานที่ท่านทำอยู่	1	1	1	1.00
15	หน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบทำให้ท่านมีความมั่นคง	1	1	1	1.00
16	ท่านคิดว่าอาชีพทำทองเป็นอาชีพที่ท่านพึงพอใจ	1	1	1	1.00
รวม					1.00
ด้านสังคมสัมพันธ์					
17	ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00
18	นายจ้างมักให้โอกาสในการรับผิดชอบ ตัดสินใจในงานต่างๆ เสมอ	1	1	1	1.00
19	เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันในการทำงาน	1	1	1	1.00
20	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน	1	1	1	1.00
รวม					1.00
ด้านลักษณะการบริหารงาน					
21	การปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างให้รู้สึกว่าคุณค่า	1	1	1	1.00
22	นายจ้างให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00
23	นายจ้างมีการพิจารณาจากผลงานโดยการเพิ่มเงินเดือนในปัจจุบัน	1	1	1	1.00
24	นายจ้างของท่านใส่ใจเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ สวัสดิการต่างๆ ของลูกจ้าง	1	1	1	1.00
รวม					1.00
ด้านภาวะอิสระจากงาน					
25	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	1	1	1	1.00

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
26	ภาระการทำงานของ ท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ	1	0	1	0.67
27	นายจ้างของ ท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	1	1	1	1.00
28	นายจ้างของ ท่านมีเวลาว่างหลังเลิกงานเพื่อให้เวลากับครอบครัวเพียงพอ	1	1	1	1.00
รวม					0.92
ด้านความภูมิใจในองค์กร					
29	29. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานแห่งนี้เนื่องจากเป็นงานที่ท้าทาย น่าตื่นเต้นอยู่เสมอ	1	1	1	1.00
30	30. ท่านมีความภูมิใจในผลงานเนื่องจากผลงานมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร	1	1	1	1.00
31	31. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานทุกงานที่มีอยู่ในองค์กร	1	1	1	1.00
32	32. ท่านได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานแต่ละชิ้นด้วยความภูมิใจ	1	1	1	1.00
รวม					1.00
ค่า IOC					0.98

GRAD VRU



ภาคผนวก ง
ผลการหาค่า Reliability

GRAD VRU

คุณภาพชีวิตภาพรวม

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	0.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.94	32

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	0.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.77	4

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	0.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.83	4

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	0.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.81	4

ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	0.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.82	4

ด้านสังคมสัมพันธ์

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	0.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.81	4

ด้านลักษณะการบริหารงาน

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	0.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.89	4

ด้านภาวะอิสระจากงาน

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	0.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.92	4

ด้านความภูมิใจในองค์กร

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	0.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.86	32

GRAD VRU

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	ภูมิพัฒน์ ภาษิต
วัน เดือน ปี ที่เกิด	31 มีนาคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดกาญจนบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	หมู่บ้านพฤษภา ปี เลขที่ 40/836 หมู่ 4 ถนนเลียบบคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
ประวัติการศึกษา	ป.ศ. 2554 ปริญญาตรี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการทำงาน	สถานประกอบการผลิตทองรูปพรรณในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	หัวหน้าช่างทอง
ที่ทำงานปัจจุบัน	สถานประกอบการผลิตทองรูปพรรณในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

GRAD VRU