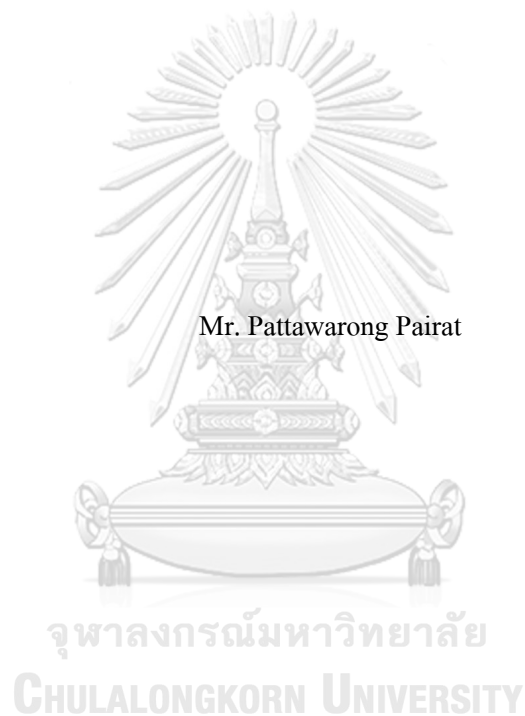


ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่
Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2566

Factors Affecting the Quality of Work Life in Generation Y
of the Government Officials and Government Employees
at The Department of Industrial Promotion, Ministry of Industry



Mr. Pattawarong Pairat

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration
Department of Public Administration
Faculty of Political Science
Chulalongkorn University
Academic Year 2023

พัทธวงศ์ ไพรัตน์ : ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม .
(Factors Affecting the Quality of Work Life in Generation Y of the Government Officials and Government Employees at The Department of Industrial Promotion, Ministry of Industry) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ธนพันธ์ ไล้ประกอบทรัพย์

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัด 8 ด้าน โดยกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยมีระดับค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.928 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ANOVA และสถิติทดสอบพหุคูณ โดยผลการศึกษาพบว่า

1) ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันนั้น มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิติ
.....

ปีการศึกษา 2566

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
.....

6482038824 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD:

Pattawarong Pairat : Factors Affecting the Quality of Work Life in Generation Y of the Government Officials and Government Employees at The Department of Industrial Promotion, Ministry of Industry. Advisor: Assoc. Prof. Dr. Thanapon Laiprako, Ph.D.

The purpose of this study intended to study the opinion of the government officers of the Department of Industrial Promotion under the Ministry of Industry on the quality of work life and, to compare the quality of work life of government officers by individual factors, external and internal environmental factors and also the 8 Important scopes of the quality of work life. The sample group which was used in the study were 244 government officers of the Department of Industrial Promotion under the Ministry of Industry. The instrument used to data collection was Questionnaire. The reliability level was 0.928. The statistics used for data analyses were frequency, percentage, mean, standard deviation, ANOVA and, Multiple Regression Analysis. The results of the study were as follows;

1) The results of quality of work life of the government officers of the Department of Industrial Promotion under the Ministry of Industry were high in all aspects

2) Personal factors; age, education level, working period, Monthly income, and different status affected the quality of working life of government officers of the Department of Industrial Promotion. But in terms of gender factors, it was found that there was no impact on the quality of life of government officers.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2023

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต จันทรโรจนกิจ (ประธาน กรรมการฯ) อาจารย์ ดร.ชฎิล โจนานนท์ (กรรมการ) และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนพันธ์ ไล่ประกอบ ทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาค้นคว้ารวมถึงคณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้กรุณา ให้ความรู้ตั้งแต่เริ่มต้นต้นของการศึกษาจนการศึกษาได้สำเร็จลุล่วง ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณ อย่างสูงที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งใจไว้

ขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดาที่ได้ให้กำเนิดอุปการะเลี้ยงดูอบรมสั่งสอน ขอบคุณ ครอบครัวที่เป็น กำลังใจสำคัญในการศึกษา ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมและสนับสนุน ในการศึกษาสารนิพนธ์ ขอบคุณมิตรสหาย ร่วมรุ่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะ รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนผู้ที่มีส่วนร่วมทุกคนที่ได้ช่วยเหลือทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การค้นคว้าศึกษานี้มีอาจสำเร็จลุล่วงได้หากไม่ได้รับความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถาม อย่างครบถ้วนจากข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคลากร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวง อุตสาหกรรม ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลนำไปสู่การวิจัยที่เป็นประโยชน์ในทางวิชาการผู้วิจัยขอขอบคุณใน ความอนุเคราะห์การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

พัทธวงศ์ ไพรัตน์

สารบัญ

หน้า

.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ข้อจำกัดเบื้องต้น.....	5
1.6 นิยามศัพท์ทั่วไป.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2	7
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	7
2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	12

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework).....	13
บทที่ 3	14
ระเบียบวิธีวิจัย	14
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	14
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	15
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	16
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	17
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	17
บทที่ 4	19
ผลการศึกษาวิจัย.....	19
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	19
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.....	23
บทที่ 5	50
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	50
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	51
5.2 อภิปรายผล	54
5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	55
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับในศึกษาครั้งต่อไป.....	57
ภาคผนวก	59
ภาคผนวก ก	60
ภาคผนวก ข	68
ภาคผนวก ค	70

บรรณานุกรม.....	91
ประวัติผู้เขียน.....	93



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	19
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	19
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	20
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	20
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง	21
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	21
ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน	22
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ	22
ตารางที่ 4.9 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	23
ตารางที่ 4.10 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวง อุตสาหกรรมในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	24
ตารางที่ 4.11 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตใน การ ทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริม อุตสาหกรรม กระทรวง อุตสาหกรรมในด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง	25
ตารางที่ 4.12 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวง อุตสาหกรรมในด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ.....	26
ตารางที่ 4.13 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวง อุตสาหกรรมในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	27

ตารางที่ 4.14 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต.....28

ตารางที่ 4.15 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร.....29

ตารางที่ 4.16 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านการรักษาสสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน.....30

ตารางที่ 4.17 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ31

ตารางที่ 4.18 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน32

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ32

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ.....33

ตารางที่ 4.21 ผลต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher’s Least Significant Difference (LSD).....34

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด35

ตารางที่ 4.23 ผลต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher’s Least Significant Difference (LSD).....36

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน37

ตารางที่ 4.25 ผลต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher’s Least Significant Difference (LSD)38

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับตำแหน่ง39

ตารางที่ 4.27 ผลต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับตำแหน่งที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher’s Least Significant Difference (LSD)40

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด41

ตารางที่ 4.29 ผลต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher’s Least Significant Difference (LSD).....42

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามเงินเดือน.....43

ตารางที่ 4.31 ผลต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามเงินเดือนที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher’s Least Significant Difference (LSD).....44

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ45

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์การถดถอย แบบขั้นต้น (Multiple Linear Regression Analysis-Enter) ระหว่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....46



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Walton.....9



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตไปกับการทำงาน เนื่องจากมนุษย์ต้องทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ ค่าแรง หรือเงินเดือน เพื่อนำจำนวนเงินเหล่านั้นมาตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเอง และทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ต่อไปได้ จึงทำให้เกิดการเปรียบเทียบว่า “ที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สอง” เพราะมนุษย์ทุกคนใช้เวลาอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้านเสียอีก ดังนั้น การมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี มีคุณภาพ มีสภาวะที่ดี ส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ของตนเองอย่างเต็มที่ ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ และทักษะใหม่ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำให้หน่วยงานมี “ทรัพยากรมนุษย์” ที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

จากประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ที่เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ ได้มีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา “ข้าราชการ” เพราะข้าราชการนั้นนับได้ว่าเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของภาครัฐ ดังนั้นสำนักงาน ก.พ. จึงได้มีเกิดแนวคิดในการพัฒนาให้ข้าราชการมีเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะส่งมอบบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนได้ พร้อมทั้งไปกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการให้ดีขึ้น ภายใต้แนวคิด “การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์” ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้กำลังคนของภาครัฐมีศักยภาพ และความสามารถที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานของภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก และทำให้สามารถที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การทำงานของภาครัฐประสบความสำเร็จได้ก็คือ “ข้าราชการ” ดังนั้น การสร้างให้ข้าราชการซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญของระบบราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) นับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกองค์กรหรือหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชนต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจาก “คน”

เป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร และปฏิเสธไม่ได้เลยว่างานจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น “คน” ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดผลลัพธ์ในการทำงานในอนาคตได้ ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานจึงต้องมีความเหมาะสม และเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้คนผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีและชอบงานที่ตนเองทำ อีกทั้งงานก็ต้องมีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุขทั้งทางกายและทางใจ ซึ่งสิ่งนี้นั้นจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร นั่นคือ เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงานขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตขององค์การเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร การช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีบทบาทด้านส่งเสริมอุตสาหกรรมมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2479 และได้มีการก่อตั้งอย่างเป็นทางการขึ้นในปี พ.ศ. 2485 โดยมีภารกิจหลักคือ การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอุตสาหกรรม วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการและผู้ให้บริการธุรกิจอุตสาหกรรมให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในการประกอบการ ที่มีความเป็นเลิศและยั่งยืนสู่สากล ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรพัฒนาอุตสาหกรรมและวิสาหกิจไทย ให้เติบโตในเศรษฐกิจและสังคมโลกยุคใหม่อย่างมั่นคง” ในปัจจุบันมีข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสิ้น 1,188 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม วันที่ 14 กันยายน 2566) มีที่ตั้งสำนักงานส่วนกลางอยู่ที่ 75/6 อาคารกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ถนนพระรามที่ 6 แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400 และอีกสำนักงานย่อยที่ ซอยตรีมิตร ถนนพระรามที่ 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร และมีการแบ่งโครงสร้างตามกฎกระทรวงอุตสาหกรรม ลงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบไปด้วยหน่วยงานส่วนกลาง 10 หน่วยงาน หน่วยงานส่วนกลางที่ไปประจำอยู่ในภูมิภาค 11 หน่วยงานรับผิดชอบดูแลในทุกจังหวัดในประเทศไทย และต่อมาได้มีนโยบายให้ตั้งส่วนราชการภายใน ระดับกองเพิ่มเติมอีก 2 หน่วยงาน คือ ศูนย์วิจัยและพัฒนาวัสดุอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และ กองพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรม

เมื่อพิจารณาบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมแล้ว นั้นทำให้ทราบถึงการปฏิบัติภารกิจ บทบาท หน้าที่ที่มีความหลากหลาย และครอบคลุมหลายส่วนของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งบทบาทหน้าที่การดำเนินงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ยังตอบโจทย์ในเรื่องของการพัฒนาเชิงพื้นที่อีกด้วย ซึ่งประเด็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับประเด็นภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ ประเด็นที่ 4.5 บุคลากร ภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ รวมถึงในแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 5 ระบบ บริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ได้ในภาครัฐ จากนโยบายและยุทธศาสตร์ ดังกล่าว กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ตระหนักถึงโครงสร้างขององค์กรและได้มีการจัดประชุมหารือในวาระต่าง ๆ ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจคือ สัดส่วนของบุคลากร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในช่วงวัยต่าง ๆ ที่ปรากฏเป็นกลุ่ม Gen Y ทั้งสิ้นกว่า 600 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม วันที่ 14 กันยายน 2566) ทำให้เกิดข้อสังเกตว่าปัจจุบัน กลุ่ม Gen Y นั้นเข้ามามีบทบาทสำคัญภายในหลาย ๆ องค์กร เริ่มเป็นกลุ่มคนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่สำคัญ เป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร แต่ในสภาวะการณ์เช่นนี้ กลุ่ม Gen Y เองก็กลายเป็นกลุ่มที่มี “ความเปราะบาง” เนื่องจากเป็นกลุ่มที่เพิ่งจะเข้ามาสู่ตำแหน่งบริหารที่มีความสำคัญ และมีอำนาจในการตัดสินใจ คนเหล่านี้จึงจัดได้ว่าเป็นเสาหลักขององค์กร ของครอบครัว และมีบทบาทออกมาขับเคลื่อนสังคม ซึ่งภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่กลุ่มคน Gen Y ต้องแบกรับในบริบทต่าง ๆ นั้นเป็นที่น่าสนใจว่า ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนกลุ่มนั้นคือปัจจัยลักษณะใด โดยภายใต้แผนปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโครงการเพื่อการพัฒนาศักยภาพให้แก่ข้าราชการ บุคลากร เจ้าหน้าที่ ภายในหน่วยงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงานสร้างการบูรณาการเพื่อจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการ ทำงานให้มีความเหมาะสม สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีระบบการบริหารจัดการ ภายในที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการจัดคณะตั้งทีมคณะทำงานพิเศษ รวมถึงมีโครงการ กิจกรรม การดำเนินการ เรื่องบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภาครัฐภายในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ ดังกล่าว ทำให้เห็นถึงความพร้อมขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่จะดำเนินการให้ข้าราชการ บุคลากร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ให้เป็นคนเก่งและดีพร้อม ตลอดจนมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะในส่วนกลาง หรือตามส่วนภูมิภาค

ในการนี้ ผู้ศึกษา จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้าราชการ บุคลากร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงการสรรหา จูงใจ พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการเสนอแนะปรับปรุงแผนงาน ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในการ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของ ข้าราชการ บุคลากร เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้ให้ บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเป็นคนเก่งคนดีและมีความสุข มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดี อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการในภายภาค หน้า ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ พนักงาน ราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ของ ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ใช้รูปแบบ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บข้อมูล มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.4.1 ด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้มีประชากรที่ศึกษา คือเจ้าหน้าที่หมายถึง ราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 240 คน

1.4.2 ด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้มีระยะเวลาเริ่มดำเนินการศึกษาตั้งแต่ เดือนสิงหาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2566

1.5 ข้อยกเว้นเบื้องต้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป

1.6 นิยามศัพท์ทั่วไป

งานวิจัยครั้งนี้มีคำนิยามหรือคำจำกัดความของตัวแปรที่ต้องการวิจัยดังนี้

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพพึงประสงค์ คือ ชีวิตที่ดำรงอยู่ได้ด้วยปัจจัยที่เป็นรากฐานต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ นำมาสู่สภาพการบูรณาการความรู้สึกนึกคิด และร่างกายที่เข้ามาเติมเต็มความเป็นมนุษย์และหลอมรวมกันเป็นผลิตผลของชีวิตที่เป็นความผาสุกสมบูรณ์

ประชากรกลุ่ม Generation Y (Why Generation) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2535 คนกลุ่ม Gen Y เกิดในช่วงเวลาที่บ้านเมืองมีความปกติสุข ในขณะที่เดียวกันก็เติบโตมาในยุคพลวัตของการเปลี่ยนแปลงในมิติของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และคนในกลุ่มนี้ที่เพิ่งเข้าสู่วัยทำงาน จะมีลักษณะที่มีความมั่นใจในตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบเดิม ๆ และมีบุคลิกลักษณะที่ตามสมัยนิยม และกล้าคิดกล้าแสดงออก (อ้างถึงใน (พรนิภา หาญมะโน, 2558)

บุคลากร Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม คือ บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ในช่วงวัยที่ปรากฏเป็นกลุ่ม Gen Y ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523-2540 กลุ่มคนที่มีอายุ 26-43 ปี ในปัจจุบัน ทั้งที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม คือ ส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานระดับกรมภายใต้กระทรวงอุตสาหกรรม ตามกฎกระทรวงอุตสาหกรรม มีอธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมของไทยให้เติบโต ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาอุตสาหกรรม วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการ ผู้

ให้บริการธุรกิจอุตสาหกรรม ให้มีสมรรถนะและ เสริมสร้างขีดความสามารถในการประกอบการให้มีความเป็นเลิศและยั่งยืนสู่สากล

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐได้อย่างเหมาะสมในบริบทของการดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากร Gen Y ภายใน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้

1.6.2 เพื่อนำข้อมูลไปใช้และเป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการทำงาน ตลอดจนแนวทางการบริหาร เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Gen Y ภายใน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

1.6.3 เพื่อนำงานวิจัยนี้เป็นโมเดลต้นแบบเพื่อต่อยอดไปสู่การศึกษาในกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เช่น Baby Boomer (ถ้ามี) หรือ Gen X และ Gen Z ตลอดจนนำมาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบุคลากรในช่วงวัยอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจจะสามารถนำมาเป็นการค้นคว้าวิจัยเชิงเปรียบเทียบก็สามารถทำได้เช่นกันในอนาคต

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผู้วิจัย ได้มีการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 2.1.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ “คุณภาพชีวิต”
- 2.1.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ คำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน”
- 2.1.3 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ “องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน”
- 2.1.4 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบริบทแวดล้อมที่นำไปสู่องค์กรแห่งความสุข
- 2.1.5 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มคน Gen Y

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ คำว่า “คุณภาพชีวิต”

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ดังนี้ **คุณภาพชีวิต (Quality of Life)** (วาริณี โพธิราช, 2558) หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานตามความต้องการของมนุษย์ การมีสุขภาพร่างกาย และจิตใจแข็งแรง สามารถพึ่งพาตัวเองได้ ไม่เป็นภาระของผู้อื่น และ (วรเทพ เวียงแก, 2558) และ (ชมชญาณิชฐ์ ประดับพงษ์, 2556) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตคือ สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ระดับการศึกษาที่อยู่อาศัย อายุของหัวหน้าครอบครัว จำนวนสมาชิกในครัวเรือน และยังมีคุณภาพผูกพันกับตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ รายได้ทรัพย์สิน หนี้สิน รวมทั้งความสุขทางด้านร่างกายและจิตใจ

(ชนิดา เล็บครุฑ, 2554) ได้แบ่งคำจำกัดความของ คำว่า คุณภาพชีวิตออกเป็น 5 ประการ ได้แก่ 1) คุณภาพชีวิตอย่างปกติ 2) คุณภาพชีวิต คือความสุข 3) คุณภาพชีวิต คือความสำเร็จและ

เป้าหมายส่วนบุคคล 4) คุณภาพชีวิต คือ สุขภาพและจิตใจที่ได้มาโดยธรรมชาติ 5) คุณภาพชีวิต คือ ความสามารถทางสังคม

จากความหมายที่ได้มีนักวิชาการนำเสนอไว้หลายท่านข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต คือ การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสังคมได้อย่างมีความสุข มีความพร้อมทั้งด้านสุขภาพทางกาย และสุขภาพใจ และบุคคลมีความรู้สึกนึกคิดเป็นไปในทิศทางบวก มีความรู้สึกปลอดภัย มีสิทธิเสรีภาพ ได้รับปัจจัยที่มีความจำเป็นขั้นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตอย่างเพียงพอ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ดี ตลอดจนการได้รับรายได้ ค่าตอบแทน ที่เหมาะสม ทำให้คนที่ทำงานนั้นสามารถที่จะเลี้ยงดูตนเองและพึ่งพาตนเองได้ ตลอดจนมีเผื่อแผ่ที่จะแบ่งปันส่งต่อสิ่งดีๆ ให้กับและกันระหว่างคนในสังคมเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุข

2.1.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ คำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน”

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้ Hackman, Suttle and Lloyd (1977, อ้างถึงใน (ศิริพร พันธูลี, 2546) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าในด้านอื่น ๆ และนำไปสู่ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Life) คือ ส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตโดยเป็นความรู้สึกที่บุคคลหนึ่งมีความพึงพอใจ มีความสุขในทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การอยู่ในสภาพแวดล้อม และสังคมการทำงานที่ดี มีการบริหารจัดการภายในองค์กรอย่างเป็นธรรม ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว มีความก้าวหน้าในการเส้นทางการทำงาน (Career Paths) ตลอดจนได้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีความสมดุลในเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีได้ทำงานเพื่อประชาชนและประเทศชาติ ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2.1.3 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ “องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน”

ในปัจจุบัน การทำงานเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน ผู้คนมักใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตไปกับการทำงานเพื่อหารายได้มาหล่อเลี้ยงชีวิต และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเองและครอบครัว ซึ่งกลุ่มคนที่อยู่ในวัยทำงานนั้นเป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย และนับได้ว่าเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และ

สังคมให้แก่ประเทศ ดังนั้น การให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ของคนกลุ่มนี้ จึงนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ ภาครัฐ หรือภาคองค์กรเอกชน ต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจาก คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ เมื่อคนต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ของเวลาชีวิตในที่ทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547: 18) และพร้อมที่จะทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

โดย Richard E. Walton (1973:12-18) (อ้างถึงใน (ศิริพร เสนามนตรี, 2556) ได้กล่าวความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ในหนังสือเรื่อง เกณฑ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Criteria for Quality of Working life) ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมองค์การที่ทำงานประสบผลสำเร็จ และได้แบ่งเกณฑ์ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Walton

ที่มา : <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

1. **ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเป็นธรรม

2. **สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมของที่ทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย ทั้งทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อม ของการทำงานที่มีความเหมาะสม

3. **เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี** งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะ ความสามารถ รวมถึงจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ โดยที่ทำงานอาจจะให้ความสำคัญกับการมอบ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตในแง่มุมมองหนึ่งของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ตลอดจนเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

4. **ลักษณะงานที่ส่งเสริมความความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน** งานที่พัฒนาทักษะในการทำงาน และยังมีโอกาสให้คนได้รับความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ

5. **ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน** การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. **ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม** หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7. **ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม** เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกเหนือจากการทำงานในองค์กรอย่างสมดุล ซึ่งหน่วยงานควรจะต้องมีการกำหนดชั่วโมงในการทำงานให้มีความเหมาะสม โดยนอกจากจะทำให้ผู้ปฏิบัติไม่เกิดความรู้สึกดตันจากการทำงานมากเกินไป ก็จะทำให้พนักงานได้มีเวลาผ่อนคลาย และใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอและสมดุล และเมื่อกลับมาทำงานในวันถัดไปก็จะเต็มเปี่ยมไปด้วยพลัง

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง การที่หน่วยงานมีการดำเนินกิจกรรมขององค์กรในลักษณะหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบในด้านต่างๆต่อสังคม ยกตัวอย่างเช่น ด้านการจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานต่าง ๆ เป็นต้น

2.1.4 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบริบทแวดล้อมที่นำไปสู่องค์กรแห่งความสุข

(กอปรลาภ อภัยภักดี, 2563) บริบทแวดล้อมขององค์กรแห่งความสุข จะช่วยให้คนทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและงานที่ได้ก็มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งบรรยากาศภายในองค์กรจะเป็นบรรยากาศแห่งความสุขได้นั้น ต้องประกอบขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. สถานที่ทำงาน: การจัดบรรยากาศสถานที่ของห้องทำงานภายในสำนักงานให้มีบรรยากาศที่ดี เช่น การจัดให้มีต้นไม้ ดอกไม้อยู่บริเวณโดยรอบ ซึ่งเมื่อพนักงานรู้สึกเหนื่อยล้า จะสามารถลุกออกจากที่นั่งของตนเอง มาผ่อนคลายได้ หรือจะเป็นการเปิดเสียงดนตรีเบาๆ ในระหว่างช่วงพักกลางวัน หรือการทาสีห้องทำงานให้เป็นสีโทนเย็น เป็นต้นการจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี สวยงาม น่าทำงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขทุกวันที่ได้มานั่งทำงานในสถานที่ทำงานของตัวเองมากขึ้น

2. ความรักในงานที่ทำ: งานที่ทำอาจเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานที่ทำเหมือนเดิมบ้าง ดังนั้นการทำผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรเกิดความคิดเชิงบวกกับการทำงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดด้านความรักในงานที่ทำเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานสดใส และมีความสุขมากขึ้น

3. วิธีการทำงานแบบใหม่ : วิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ จะช่วยให้พนักงานรู้สึก กระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ เพราะผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความท้าทายตลอดจนมีความต้องการที่จะทดลอง เพื่อหาวิธีการมาทำให้งานสำเร็จ

4. ทัศนคติในการทำงาน: การสร้างมิตรภาพที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร และต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้พนักงานเกิดการทำงานร่วมกัน จึงจะเกิดเป็นความคุ้นเคยกันและกัน และเมื่อทำเช่นนั้นแล้ว บรรยากาศในการทำงานจะเต็มไปด้วยความสุข สนุกสนาน และมีความอบอุ่น พนักงานจะไม่รู้สึกท้ออยู่คนเดียว เนื่องจาก รับรู้อยู่เสมอว่า จะมีเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ที่จะช่วยเหลือกันอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

5. ทัศนคติการทำงานเชิงบวก : ผู้บริหารจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ และจะต้องเป็นต้นแบบการทำงานตามหลักคุณธรรม และธรรมมาภิบาล พร้อมทั้ง จะต้องสนับสนุนและส่งเสริม

แนวคิดเรื่องการทำงานเชิงบวก การทำงานแบบสบาย ๆ ไม่จำเป็นต้องเต็มไปด้วยความเคร่งเครียด และกดดันอยู่เสมอ

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม : เรื่องของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่พนักงานพึงจะได้รับจากการทำงาน เป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นเหตุผลหลักของการที่คนมาทำงานในทุกๆวัน ดังนั้น การบริหารจัดการค่าตอบแทน และสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ จะทำให้พนักงานสามารถดูแลตัวเองได้ และครอบครัวของเขาได้อีกด้วย ดังนั้น การสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข แจ่มใส และการให้รายได้ที่เป็นธรรมต่อพนักงาน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องบริหารจัดการให้ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป (กอปรลาภ อภัยภักดิ์, 2563)

2.1.5 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มคน Gen Y

(สุกัญญา ตีทอง, 2564) ได้กล่าวถึงคน Generation Y เจนเนอร์ชั่นวาย Generation (Y) ว่าเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ซึ่งเป็น กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2520-2542) โดยคนกลุ่มนี้เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กรต่างๆ คนกลุ่มนี้มีลักษณะคือกลุ่มคนที่มองโลก ในแง่ดีชอบทำงานเป็นทีม ไม่ชอบทำตามกฎระเบียบ พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (Digital Literacy) เพราะเติบโตมาในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิต ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่าย และสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการทำงานได้เป็นอย่างดี

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

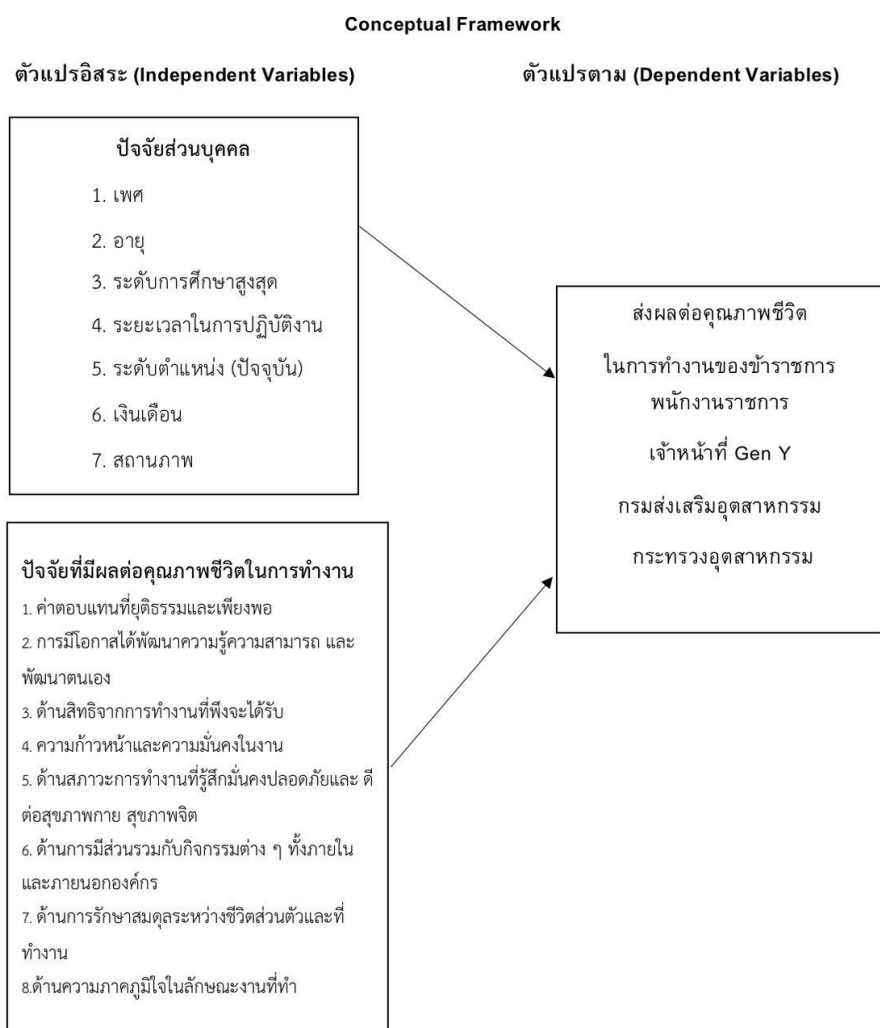
(ปริยาภรณ์ อยู่คง, 2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ภายนอกองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและค่าทหารที่ข้าราชการสังกัด ที่ความแตกต่างกัน ทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญ

(รัตนาภรณ์ บุญมี, 2558) ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดีมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ความภูมิใจในองค์กร ความก้าวหน้าในสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีมุมมองและความเห็นต่อคุณภาพชีวิตใน

การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัย ทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(ณัฐนิชา ปิยปัญญา, 2560) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรกคือด้านลักษณะงาน มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือด้าน การบูรณาการทางสังคม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและเป็นอันดับท้ายสุดคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุงาน การศึกษา สถานภาพ และรายได้โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผู้วิจัย ได้มีระเบียบวิธีวิจัย ประกอบไปด้วยหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทั้งส่วนกลาง และส่วนกลางที่ไปประจำอยู่ในภูมิภาค โดยปัจจุบันกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มี ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 1,188 คน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่ม Gen Y (Gen Y คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523-2540 กลุ่มคนที่มีอายุ 26-43 ปี ในปัจจุบัน) ทั้งสิ้นกว่า 600 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม วันที่ 14 กันยายน 2566)

การกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างโดยวิธีการของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีสูตรในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y ทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ ในการประมาณค่า สัดส่วน กำหนดให้เท่ากับ 0.05

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{600}{1 + (600)(0.05)^2} \quad n = 240 \text{ หรือ } 240 \text{ คน}$$

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการเก็บข้อมูลคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมทั้งส่วนกลาง และส่วนกลางที่ประจำอยู่ในภูมิภาคทั้งสิ้น 240 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวน 240 ชุด ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่กำหนด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือนและสถานภาพ มีคำถามทั้งหมด 5 ข้อ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด แบบตรวจสอบรายการ (Check list) กำหนดให้ผู้ตอบแบบถามเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว และข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านการมีโอกาสดำเนินการตามความสามารถ และพัฒนาตนเอง 3) ด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต 6) ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 7) ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน และ 8) ด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ ซึ่งในแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมดจำนวน 24 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งมาตราวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2559) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อตีความหมายดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ความหมาย</u>
<u>ระดับ 5</u>	<u>มากที่สุด</u>
<u>ระดับ 4</u>	<u>มาก</u>
<u>ระดับ 3</u>	<u>ปานกลาง</u>
<u>ระดับ 2</u>	<u>น้อย</u>
<u>ระดับ 1</u>	<u>น้อยที่สุด</u>

3.2.1 เกณฑ์การประมวลผล

ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย	4.20 – 5.00	หมายถึงมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึงมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึงปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึงน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึงน้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษางานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากการให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Google Form โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่าง เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2566 โดยได้แจกแบบสอบถาม ให้กับข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และเมื่อได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนดแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำเข้าสู่การวิเคราะห์ตามหลักสถิติต่อไป

3.3.1 การทดสอบเครื่องมือหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่ามีความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาหรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความ

เที่ยงตรงของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ เมื่อได้คำแนะนำแล้วได้นำมาแก้ไขปรับปรุงในจุดบกพร่องตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.2 นำแบบสอบถามซึ่งทดลองใช้ไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยวิธีการของ (Cronbach's Alpha) โดยค่าความเชื่อมั่นที่สามารถนำไปใช้ได้ควรมีค่ามากกว่า 0.7 ($\alpha > 0.7$) ทั้งนี้จากการทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปพบว่าแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.928

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และนำมาจัดระเบียบข้อมูลเตรียมความพร้อมการสำหรับวิเคราะห์ทางสถิติ นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัส (Coding) ตามที่กำหนดไว้ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ หลังจากนั้น นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในคอมพิวเตอร์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.5.1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือนและสถานภาพ

3.5.1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง ด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว

และที่ทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ โดย มานำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบ ความเรียง

3.5.2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.5.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตาม เพศ และ สถานภาพ จะใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

3.5.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุ ระดับ การศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียววิเคราะห์ One way ANOVA หากพบความแตกต่างค่าเฉลี่ยจะ นำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.

3.5.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน ราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีอิทธิพลส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis Enter

บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยแบบสอบถามนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	99	41.2
หญิง	141	58.8
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 141 คน ร้อยละ 58.8 รองลงมานั้น ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมี จำนวน 99 คน ร้อยละ 41.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ
(Gen Y อายุ 26 - 43 ปี ณ ปีปัจจุบัน)

อายุ (Gen Y อายุ 26 - 43 ปี	จำนวน	ร้อยละ
26 – 31 ปี	74	30.8
32 – 37 ปี	91	37.9
38 – 43 ปี	75	31.2
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 32 - 37 ปีจำนวน 91 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.9 รองลงมาคืออายุระหว่าง 38 – 43 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และ อายุระหว่าง 26 – 31 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.2
ปริญญาตรี	134	55.8
ปริญญาโท	97	40.4
ปริญญาเอก	6	2.5
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 134 คน ร้อยละ 55.8 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 97 คน ร้อยละ 40.4 จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน ร้อยละ 2.5 และจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน ร้อยละ 1.2

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
6 เดือน - 5 ปี	86	35.8
5 – 10 ปี	90	37.5
11 – 15 ปี	60	25.0
15 ปีขึ้นไป	4	1.7
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 -10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 เดือน - 5 ปีจำนวน 86 คน ร้อยละ 35.8 รองมาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 60 คน ร้อยละ 25.0 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า	63	26.2
ข้าราชการระดับชำนาญการหรือเทียบเท่า	58	24.2
ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า	34	14.2
ข้าราชการระดับอำนวยการสูงหรือเทียบเท่า	-	-
พนักงานราชการ	55	22.9
ลูกจ้างภายใต้โครงการ / ลูกจ้างเหมาบริการ	30	12.5
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งเป็น ข้าราชการระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการหรือเทียบเท่าจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 รองมาตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 รองมาตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และตำแหน่งลูกจ้างภายใต้โครงการ / ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	30	12.5
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	40	16.7
ภาคตะวันออก	10	4.2
ภาคใต้	20	8.3
ส่วนกลาง	140	58.3
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หน่วยงานที่สังกัดอยู่ส่วนกลาง จำนวน 140 คน ร้อยละ 58.3 รองลงมาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 40 คน ร้อยละ 16.7 รองมาภาคเหนือ จำนวน 30 คน ร้อยละ 12.5 รองมาภาคใต้ จำนวน 20 คน ร้อยละ 8.3 และภาคตะวันออกจำนวน 10 คน ร้อยละ 4.2

ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000 – 15,000 บาท	33	13.8
15,001 – 20,000 บาท	31	12.9
20,001 – 25,000 บาท	67	27.9
25,001 – 30,000 บาท	57	23.8
30,001 – 35,000 บาท	41	17.1
35,000 บาทขึ้นไป	11	4.6
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 67 คน ร้อยละ 27.9 รองลงมาเงินเดือนระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 57 คน ร้อยละ 23.8 รองมาเงินเดือนระหว่าง 31,001 – 35,000 บาท จำนวน 41 คน ร้อยละ 17.1 รองมาเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 33 คน ร้อยละ 13.8 รองมาเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 31 คน ร้อยละ 12.9 และเงินเดือน 35,000 บาทขึ้นไปจำนวน 11 คน ร้อยละ 4.6

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	155	64.6
สมรส	85	35.4
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 155 คน ร้อยละ 64.6 รองลงมาสมรสแล้ว จำนวน 85 คน ร้อยละ 35.4

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4.9 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.01	1.04	ปานกลาง
2. ด้านการมีโอภาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง	3.38	0.88	ปานกลาง
3. ปัจจัยด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ	3.60	0.87	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.97	1.07	ปานกลาง
5. ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต	3.98	0.54	มาก
6. ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.06	0.62	มาก
7. ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน	4.07	0.57	มาก
8. ด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ	3.82	0.59	มาก
รวม	3.61	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.54)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม
ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมาก ด้าน
สภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตตาม มีค่าเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}
= 3.98, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก และด้านน้อยสุด คือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 2.97, S.D. = 1.07) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.10 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวันและสามารถดูแลครอบครัวได้	2.88	1.15	ปานกลาง
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	2.99	1.10	ปานกลาง
3. การปรับอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ของท่านมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.17	1.12	ปานกลาง
รวม	3.01	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.01, S.D. = 1.04)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า การปรับอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ของท่านมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ (\bar{X} =3.17, S.D. = 1.12) รองลงมา เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =2.99, S.D. = 1.10) และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวันและสามารถดูแลครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =2.88, S.D. = 1.15) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริม อุตสาหกรรม กระทรวง อุตสาหกรรมในด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง

ปัจจัยด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพจากองค์กรที่เพียงพอ และเหมาะสม เช่นการได้รับโอกาสไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เป็นต้น	3.30	1.09	ปานกลาง
2. ท่านได้รับมอบหมายให้งานหรือภารกิจที่ท้าทายและมีคุณค่า ได้ใช้ความรู้ความสามารถและได้รับประสบการณ์เพื่อการพัฒนาศักยภาพตนเอง	3.52	0.98	มาก
3. องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร นำเทคนิค นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพื่อใช้พัฒนาศักยภาพของท่าน	3.31	0.86	ปานกลาง
รวม	3.38	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ในด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.38, S.D. = 0.88)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าท่านได้รับมอบหมายให้งานหรือภารกิจที่ท้าทายและมีคุณค่าได้ใช้ความรู้ความสามารถและได้รับประสบการณ์เพื่อการพัฒนาศักยภาพตนเอง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ (\bar{X} =3.52, S.D. =0.98) อยู่ในระดับมาก รองลงมาองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร นำเทคนิค นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพื่อใช้พัฒนาศักยภาพของท่าน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.31, S.D. = 0.86) และท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพจากองค์กรที่เพียงพอและเหมาะสม เช่นการได้รับโอกาสไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เป็นต้นมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.30, S.D. = 1.09) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ

ปัจจัยด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับความเสมอภาค เท่าเทียมในเรื่องของสวัสดิการ สิทธิขั้นพื้นฐาน	3.53	1.09	มาก
2. ท่านมีอิสระให้การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.49	1.05	มาก
3. องค์กรของท่านยึดถือความสำคัญกับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	3.80	0.76	มาก
รวม	3.60	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.87)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าองค์กรของท่านยึดถือความสำคัญกับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.76) รองลงมาท่านได้รับความเสมอภาค เท่าเทียมในเรื่องของสวัสดิการ สิทธิขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.09) และท่านมีอิสระให้การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.05) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำหายหรือภารกิจเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.88	1.19	ปานกลาง
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	2.99	1.07	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความมั่นคงในงานและมีเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจนแก่ท่าน	3.03	1.09	ปานกลาง
รวม	2.97	1.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 1.07)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าท่านคิดว่าองค์กรให้ความมั่นคงในงานและมีเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจนแก่ท่าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 1.09) รองลงมาองค์กรของท่านมี การกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 1.07) และท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำหายหรือภารกิจเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 1.19) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต

ปัจจัยด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีมาตรการและระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน	4.12	0.60	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.68	0.72	มาก
3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สะอาดและเป็นมิตรต่อการปฏิบัติงาน	4.13	0.64	มาก
รวม	3.98	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.54)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สะอาดและเป็นมิตรต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.64) รองลงมาสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีมาตรการและระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.60) และท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ปัจจัย ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก องค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อความ รัก สามัคคีในองค์กร เช่น กีฬาสี กิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ ต่างๆ	4.06	0.64	มาก
2. ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมตลอดจน บูรณาการการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับสังคมและ หน่วยงานภายนอก	4.05	0.70	มาก
3. ลักษณะงานหรือภารกิจที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ ความช่วยเหลือและความร่วมมือต่างๆ ให้เกิดขึ้นทั้งใน องค์กรและสังคมภายนอก	4.10	0.65	มาก
รวม	4.06	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.62)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าลักษณะงานหรือภารกิจที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ความช่วยเหลือและความร่วมมือต่างๆ ให้เกิดขึ้นทั้งในองค์กรและสังคมภายนอก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.65) รองลงมาท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อความรัก สามัคคีในองค์กร เช่น กีฬาสี กิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ ต่างๆ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.64) และท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมตลอดจนบูรณาการการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับสังคมและหน่วยงานภายนอกมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน

ปัจจัย ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาสำหรับทำงาน เวลาส่วนตัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	0.59	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่เหมาะสมและไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว	4.02	0.65	มาก
3. ท่านพอใจกับจำนวนชั่วโมงในการทำงาน จำนวนวันหยุด และสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตในที่ทำงาน	4.12	0.59	มาก
รวม	4.07	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.57)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าท่านพอใจกับจำนวนชั่วโมงในการทำงาน จำนวนวันหยุด และสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.59) รองลงมาท่านสามารถบริหารจัดการเวลาสำหรับทำงาน เวลาส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.59) และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่เหมาะสมและไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัวมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 Mean and Standard Deviation ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้	3.98	0.57	มาก
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้	3.77	0.68	มาก
3. องค์กรของท่านมีชื่อเสียง ได้รับมุมมองในแง่บวกจากประชาชนทั่วไป	3.72	0.71	มาก
รวม	3.82	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมในด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.59)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ (\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.57) รองลงมาท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.68) และองค์กรของท่านมีชื่อเสียงได้รับมุมมองในแง่บวกจากประชาชนทั่วไปมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	28	11.7
มาก	132	55.0
ปานกลาง	74	30.8
น้อย	6	2.5
น้อยที่สุด	-	-
รวม	240	100.0
โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.76 อยู่ในระดับมาก		

จากตารางที่ 4.17 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก จำนวน 132 คน ร้อยละ 55.0 อันดับต่อมาที่มีค่าในระดับปานกลาง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ถัดมาเป็นระดับมากที่สุด จำนวน 28 คน เป็นร้อยละ 11.7 และระดับน้อยจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	99	3.72	0.71		
หญิง	141	3.79	0.66	-0.780	0.436

จากตารางที่ 4.18 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.436 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ

อายุ (Gen Y อายุ 26 - 43 ปี	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
26 – 31 ปี	74	3.36	0.67	21.451	0.000*
32 – 37 ปี	91	3.88	0.59		
38 – 43 ปี	75	4.00	0.64		
รวม	240	3.76	0.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตารางที่ 20

ตารางที่ 4.21 ผลต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J))			
	Mean	26 – 31 ปี	32 – 37 ปี	38 – 43 ปี
26 – 31 ปี	3.36	-	-.5143*	-.6351*
32 – 37 ปี	3.88		-	-.1208
38 – 43 ปี	4.00			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุแตกต่างกัน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ LSD ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มอายุ 26-31 ปี มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอายุ 32-37 ปีและน้อยกว่ากลุ่มอายุ 38-43 ปี ส่วนกลุ่มอายุคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	3.67	0.58	11.557	0.000*
ปริญญาตรี	134	3.54	0.66		
ปริญญาโท	97	4.03	0.62		
ปริญญาเอก	6	4.17	0.75		
รวม	240	3.76	0.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี F test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คำนพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่าดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้เลือกวิธีการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 4.23 ผลต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระดับการศึกษาสูงสุด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J))				
	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.67	-	.1218	-.3642	-.5000
ปริญญาตรี	3.54			.4861*	.6218*
ปริญญาโท	4.03				-.1357
ปริญญาเอก	4.17				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่ความแตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ LSD ซึ่งสามารถสรุปผลการทดสอบได้ ดังนี้

กลุ่มระดับปริญญาโท และปริญญาเอก มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
6 เดือน - 5 ปี	86	3.45	0.70	14.898	0.000*
5 - 10 ปี	90	3.82	0.59		
11 - 15 ปี	60	4.13	0.60		
15 ปีขึ้นไป	4	3.25	0.50		
รวม	240	3.76	0.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 4.25 ผลต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))				
	Mean	6 เดือน - 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
6 เดือน - 5 ปี	3.45	-	-.3678*	-.6798*	.20349
5 - 10 ปี	3.82		-	-.3111*	.5722
11 - 15 ปี	4.13			-	.8833*
15 ปีขึ้นไป	3.25				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่ได้มีการจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ LSD ซึ่งผลที่ได้จากการทดสอบ สามารถสรุปดังนี้

กลุ่มระยะเวลา 6 เดือน - 5 ปี มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มระยะเวลา 5 -10 ปี และน้อยกว่ากลุ่มระยะเวลา 11 -15 ปี

กลุ่มระยะเวลา 5 - 10 ปี มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มระยะเวลา 11 -15 ปี

กลุ่มระยะเวลา 11 -15 ปี มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มระยะเวลา 15 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ข้าราชการระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า(A1)	63	3.86	0.56	31.684	0.000*
ข้าราชการระดับชำนาญการหรือเทียบเท่า(A2)	58	3.98	0.58		
ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า(A3)	34	4.29	0.58		
พนักงานราชการ(A4)	55	3.56	0.60		
ลูกจ้างภายใต้โครงการ / ลูกจ้างเหมาบริการ(A5)	30	2.87	0.35		
รวม	240	3.76	0.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับตำแหน่ง ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีระดับตำแหน่งในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตารางที่ 26

ตารางที่ 4.27 ผลต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับตำแหน่งที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระดับตำแหน่ง	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J))					
	Mean	(A1)	(A2)	(A3)	(A4)	(A5)
ข้าราชการระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า(A1)	3.86	-	-.1256	-.4369*	.2935*	.9908*
ข้าราชการระดับชำนาญการหรือเทียบเท่า(A2)	3.98		-	-.3113*	.4192*	1.1160*
ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า(A3)	4.29			-	.3704*	1.4274*
พนักงานราชการ(A4)	3.56				-	.6969*
ลูกจ้างภายใต้โครงการ / ลูกจ้างเหมาบริการ(A5)	2.87					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่ได้จำแนกความแตกต่างตามระดับตำแหน่งต่างกัน โดยได้ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ LSD ซึ่งผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า(A1) มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า(A3) แต่มากกว่ากลุ่มพนักงานราชการ(A4) และมากกว่ากลุ่มลูกจ้างภายใต้โครงการ / ลูกจ้างเหมาบริการ(A5)

กลุ่มข้าราชการระดับชำนาญการหรือเทียบเท่า(A2) มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า(A3) แต่มากกว่ากลุ่มพนักงานราชการ(A4) และมากกว่ากลุ่มลูกจ้างภายใต้โครงการ / ลูกจ้างเหมาบริการ(A5)

กลุ่มข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า (A3) มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มพนักงานราชการ(A4) และมากกว่ากลุ่มลูกจ้างภายใต้โครงการ / ลูกจ้างเหมาบริการ (A5)

กลุ่มพนักงานราชการ (A4) มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มลูกจ้างภายใต้โครงการ / ลูกจ้างเหมาบริการ (A5) ส่วนกลุ่มระดับตำแหน่งคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ภาคเหนือ	30	3.80	0.81	3.127	0.016*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	40	3.73	0.60		
ภาคตะวันออก	10	3.60	0.70		
ภาคใต้	20	4.25	0.44		
ส่วนกลาง	140	3.70	0.69		
รวม	240	3.76	0.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ได้ค้นพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตารางที่ 29

ตารางที่ 4.29 ผลต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

หน่วยงานที่สังกัด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J))					
	Mean	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก	ภาคใต้	ส่วนกลาง
ภาคเหนือ	3.80	-	.0750	.2000	-.4500*	.1000
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.73		-	.1250	-.5250*	.2050
ภาคตะวันออก	3.60			-	-.6500*	.1000
ภาคใต้	4.25				-	.5500*
ส่วนกลาง	3.70					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน โดยทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ LSD ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดภาคเหนือ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มหน่วยงานที่สังกัดภาคใต้

กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มหน่วยงานที่สังกัดภาคใต้

กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดภาคตะวันออก มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มหน่วยงานที่สังกัดภาคใต้

กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดภาคใต้ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มหน่วยงานที่สังกัดส่วนกลาง ส่วนกลุ่มหน่วยงานที่สังกัดคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
10,000 – 15,000 บาท	33	3.00	0.56	15.092	0.000*
15,001 – 20,000 บาท	31	3.65	0.55		
20,001 – 25,000 บาท	67	3.81	0.66		
25,001 – 30,000 บาท	57	3.88	0.57		
30,001 – 35,000 บาท	41	4.07	0.61		
35,000 บาทขึ้นไป	11	4.27	0.65		
รวม	240	3.76	0.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามเงินเดือน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้มีข้อค้นพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การมีเงินเดือนต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตารางที่ 28

ตารางที่ 4.31 ผลต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามเงินเดือนที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

เงินเดือน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J))						
	Mean	(A1)	(A2)	(A3)	(A4)	(A5)	(A6)
10,000 – 15,000 บาท (A1)	3.00	-	.6451*	.8059*	.8779*	-1.0731*	-
15,001 – 20,000 บาท(A2)	3.65		-	-.1608	-.2320	-.4281*	-.6275*
20,001 – 25,000 บาท(A3)	3.81			-	.0712	.2672	.4667*
25,001 – 30,000 บาท(A4)	3.88				-	-.1959	.3955*
30,001 – 35,000 บาท(A5)	4.07					-	-.1995
35,000 บาทขึ้นไป(A6)	4.27						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามเงินเดือนแตกต่างกัน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ LSD ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มเงินเดือน 10,000 – 15,000 บาท (A1) มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มทุกกลุ่มเงินเดือน

กลุ่มเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท(A2) มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท (A5) และน้อยกว่ากลุ่มเงินเดือน 35,000 บาทขึ้นไป (A6)

กลุ่มเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท (A3) มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มเงินเดือน35,000 บาทขึ้นไป (A6)

กลุ่มเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท (A4) มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มเงินเดือน35,000 บาทขึ้นไป (A6) ส่วนกลุ่มเงินเดือนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
โสด	155	3.63	0.67		
สมรส	85	3.99	0.65	-3.970	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสถานภาพสมรสแล้ว มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าสถานภาพโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์การถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis-Enter) ระหว่างระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	-.507	.164		-3.092	.002
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ(X1)	.132	.025	.201	5.381	.000*
ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง(X2)	.120	.030	.153	3.958	.000*
ปัจจัยด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ(X3)	.196	.035	.251	5.660	.000*
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(X4)	.124	.021	.195	5.940	.000*
ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต(X5)	.201	.055	.157	3.686	.000*
ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร(X6)	.129	.043	.117	2.968	.003*
ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน(X7)	.133	.048	.110	2.765	.006*
ด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ(X8)	.137	.040	.117	3.414	.001*

R = 0.914, R Square = 0.835, Adjuster R Square =0.829
 Std. Error of the Estimate = 0.28310, Durbin - watson =2.166, F = 145.783, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณพบว่า ผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว โดยระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (y)

พบว่าคะแนนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ(X1) ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และ

พัฒนาตนเอง(X2) ด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ(X3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X4) ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต(X5) ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร(X6) ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน(X7) และด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ(X8) โดย(Bata) มีค่าเท่ากับ .201, .153, .251, .195, .157, .117, 110, และ.117 โดยผลวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (y) กับระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ(X3)(.251) มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สูงสุด และระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน(X7)(.110) ต่ำสุด ที่ตัวพยากรณ์ ทั้ง 8 ตัวแปร มีค่า (R) เท่ากับ .914 นอกจากนี้ ค่า (R Square)มีค่าเท่ากับ 0.835 หมายความว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (y) ได้ร้อยละ 83.50 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .28310 สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.166 ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -0.507 + 0.132(x_1) + 0.120(x_2) + 0.196(x_3) + 0.124(x_4) + 0.201(x_5) + 0.129(x_6) + 0.133(x_7) + 0.137(x_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.201(x_1) + 0.153(x_2) + 0.251(x_3) + 0.195(x_4) + 0.157(x_5) + 0.1117(x_6) + 0.110(x_7) + 0.117(x_8)$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ(X1) ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง(X2) ด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ(X3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(X4) ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต (X5) ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร(X6) ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน(X7) และด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ(X8) มี

ความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ เมื่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทั้ง 8 ด้านมีขนาดตอบสนองเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (y) เพิ่มขึ้น ทุกๆด้าน ด้านละ 1 หน่วย โดยในสมการคงที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัย	คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมต่างกัน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน		
เพศ		✓
อายุ	✓	
ระดับการศึกษาสูงสุด	✓	
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	✓	
ระดับตำแหน่ง	✓	
เงินเดือน	✓	
สถานภาพ	✓	
2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (X1)	✓	
ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง (X2)	✓	
ปัจจัยด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ (X3)	✓	
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X4)	✓	
ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต (X5)	✓	
ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (X6)	✓	
ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน (X7)	✓	
-ด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ (X8)	✓	

จากตาราง 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมต่างกัน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า อายุระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และสถานภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีวิจัยในรูปแบบของการสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ประชากรกลุ่ม Gen Y จำนวน 240 คน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและสถานภาพ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยมีกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 240 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis- Enter) โดยสามารถนำเสนอผลการศึกษาลำดับได้ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.8 มีอายุระหว่าง 32-37 ปี ร้อยละ 37.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 55.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ร้อยละ 37.5 มีหน่วยงานที่สังกัดส่วนกลาง ร้อยละ 58.3 มีระดับตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า ร้อยละ 26.2 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 27.9 และมีสถานภาพสมรสร้อยละ 64.6

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รองมาด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตตามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านน้อยสุด คือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

5.1.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง

ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กับปัจจัยส่วนบุคคลของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ในภาพรวมข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ของ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ต่อเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันนั้น มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม แต่ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่าไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังต่อไปนี้

การปฏิบัติงานมีผลต่อกันของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 5

ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่ระดับตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า บุคคลที่ระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยบุคคลด้านระดับตำแหน่งโดยรวม มองว่าความแตกต่างของเงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่าง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศชาย กับเพศหญิง มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 6

ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่ระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า บุคคลที่ระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนโดยรวม มองว่าความแตกต่างของเงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 7

ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า บุคคลที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ซึ่งหมายความว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพโดยรวม มองว่า ความแตกต่างของสถานภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

5.1.2.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (X1) ด้านการมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง (X2) ด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ (X3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X4) ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต (X5) ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (X6) ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน (X7) และด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ (X8) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ 8 ด้าน สามารถทำนายหรือพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยทั้ง 8 ด้านดังกล่าวนี้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (y) ได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” เป็นการศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยได้นำเอาเกณฑ์ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton ทั้งหมด 8 ด้านมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการ สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วัชรินทร์ วุฒานุสรณ์, 2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ตามลำดับ

5.2.1.2 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่าง ที่มี อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และสถานภาพ พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศชาย กับเพศหญิง มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ภณิตา กบรัตน์, 2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ผลการศึกษาพบว่า ยศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และ สังกัด ที่ไม่เหมือนกัน และแตกต่างกัน จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” แสดงให้เห็นว่าการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจาก หัวใจหลักในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐคือ การให้บริการประชาชน และการทำเพื่อประโยชน์ของสาธารณะ ดังนั้น จึงปฏิเสธไม่ได้ว่า หากข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผู้ซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถ ที่ได้เข้ามาทำงานในระบบราชการนั้น มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ คือประโยชน์สุขของประชาชน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ และทำให้เกิดการพัฒนาของประเทศชาติต่อไป ตลอดจนลดโอกาสการลาออกจากระบบราชการอีกด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานของรัฐ ตลอดจนหน่วยงานประเภทอื่น ๆ ที่มีส่วนงาน/ฝ่าย ที่มีความเกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า เพื่อสำรวจและนำข้อมูลจากการวิจัยนี้ไปพัฒนากระบวนการในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ภายในหน่วยงานของตน ทั้งนี้ เพื่อ ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ซึ่งในท้ายที่สุด นอกจาก

หน่วยงานจะสามารถเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร ให้บุคลากรเป็นคนเก่ง คนมีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้แล้ว นั้น หากหน่วยงานเป็นหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เอื้อต่อการทำงานแล้ว จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านอื่นๆ ของบุคลากรของหน่วยงาน ที่นอกเหนือไปจากชีวิตในการทำงานอีกด้วย

2. หน่วยงานที่มีการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีการวางแผนด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล ในรูปแบบแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) และมีเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรหลากหลายรูปแบบ เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรหน่วยงานของรัฐได้รับโอกาสให้ไปศึกษาต่อต่างประเทศ การเข้าร่วมหลักสูตร การฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน การศึกษาดูงาน การมอบหมายงานที่มีความท้าทาย การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างเป็นรูปธรรม และควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาใช้พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบการแจ้งข้อมูล ข่าวสาร และผลการประเมินการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการ หรือบุคลากรภายในหน่วยงานได้รับรู้ และรับทราบจุดแข็ง และจุดที่ต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนา เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีคนดี คนเก่ง คนคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนภารกิจดำเนินงานของหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ และลุล่วงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานสามารถนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างๆ ที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาในส่วนที่ด้อยอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นหรือในส่วนที่ยังบกพร่องก็สามารถใช้ข้อมูลจากการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลฐานในการจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐในองค์กรตัวเองได้

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำแผนการส่งเสริมจุดแข็งเรื่องลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม โดยให้เจ้าหน้าที่รัฐได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในองค์กรเช่น กีฬาสี สันทนาการ ออกกำลังกาย หรือ กิจกรรมความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำเพื่อสาธารณะประโยชน์ให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อประชาชนและประเทศชาติ สร้างคนในองค์กรให้มีความภาคภูมิใจ เสริมสร้างองค์กรให้มีภาพลักษณ์ที่ดีดึงดูดคนเก่งคนดีเข้ามาในองค์กรต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับในศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่น ๆ ของหน่วยงานอื่น ที่นอกเหนือจากหน่วยงานภายใต้กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อที่จะได้รับรู้รับทราบถึงข้อมูลที่กว้างขึ้นและลึกขึ้น

2. ควรมีการทบทวนวรรณกรรมและค้นหาปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ เพื่อตั้งสมมติฐานนอกเหนือจาก เพศอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพเพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคลเช่น ตำแหน่ง สังกัด ศาสนา จำนวนบุตร เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระเรื่อง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(อายุงาน) เพิ่มเติมเป็นพิเศษ เนื่องจาก ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบว่า เมื่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น ข้าราชการจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร

4. ควรมีการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ข้าราชการในระดับปฏิบัติการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ของหน่วยงานของรัฐ เพื่อที่จะได้ทราบรายละเอียด และข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ผู้ศึกษากำหนดเอาไว้ในแบบสอบถาม ทั้งนี้ เพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมและถูกต้องมากยิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการศึกษาวិจัยไปต่อยอดเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานของรัฐในอนาคต

5. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปสู่การศึกษา ค้นคว้าบุคลากรทั้งหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การเป็นข้อมูลอ้างอิงในการเขียนแผนงานหรือโครงการเพื่อรองรับงบประมาณ หรืออนุมัติงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้กรอบแนวคิด “สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์” และต่อยอดไปสู่การพัฒนาเป็น Dashboard หรือข้อมูลแบบ real time ที่บุคลากรในองค์กรจะสามารถสะท้อนปัญหา หรือข้อเสนอแนะต่างๆ มายังหน่วยงาน กอง ฝ่าย กลุ่ม หรือแผนกตลอดจนผู้บริหารระดับสูงได้ เพื่อสามารถนำ feedback ไปแก้ไขหรือดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

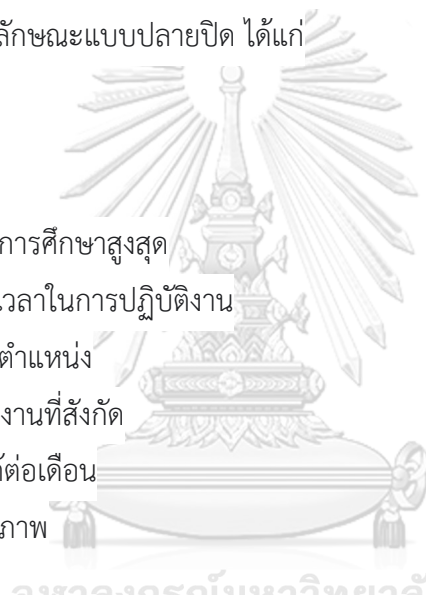
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และ เจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยแบ่งเป็นสองส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วยคำถาม ที่มีลักษณะแบบปลายปิด ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
5. ระดับตำแหน่ง
6. หน่วยงานที่สังกัด
7. รายได้ต่อเดือน
8. สถานภาพ



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ

ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 8 ด้าน โดยใช้แนวความคิดและทฤษฎีของ Richard E. Walton (Walton, 1973) รายละเอียดดังนี้

มิติที่เป็นรูปธรรม

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ
2. การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง
3. สิทธิจากการทำงานที่พึงจะได้รับ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

มิติที่เป็นนามธรรม

5. สภาพะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต
6. การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
7. การรักษาสมาดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน
8. ความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ

ก่อนจะเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อนำไปศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 2 ชนิด โดยกำหนดประชากรเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ก่อนนำเสนอผลการศึกษาเพื่อสะท้อนให้เห็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ต่อไปในอนาคต

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจะถูกนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการศึกษาและวิจัยเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 8 ข้อ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หนึ่งข้อหนึ่งคำตอบหรือเติมคำตอบลงช่องว่าง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

1. เพศโดยกำเนิด

() ชาย () หญิง

2. อายุ (Gen Y อายุ 26 - 43 ปี ณ ปัจจุบัน) (2540 - 2523)

() 26 - 31 ปี () 32 - 37 ปี () 38- 43 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () ปริญญาโท ()

ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- () 6 เดือน - 5 ปี () 5 - 10 ปี () 10 - 15 ปี () 15 ปี ขึ้นไป

5. ระดับตำแหน่ง

- () ข้าราชการระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า
 () ข้าราชการระดับชำนาญการหรือเทียบเท่า
 () ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า
 () ข้าราชการระดับอำนวยการสูงหรือเทียบเท่า
 () พนักงานราชการ
 () ลูกจ้างภายใต้โครงการ / ลูกจ้างเหมาบริการ
 () อื่นๆ

6. หน่วยงานที่สังกัด

7. เงินเดือน

- () 10,000 -15,000 บาท
 () 15,000 - 20,000 บาท
 () 20,000 - 25,000 บาท
 () 25,000 - 30,000 บาท
 () 30,000 - 35,000 บาท
 () 35,000 บาทขึ้นไป

8. สถานภาพ

- () โสด
 () สมรส
 () หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ และ
เจ้าหน้าที่ GenY กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 8 ด้าน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแต่ละประเด็นคำถามที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของ
ท่านมาก ที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ						
1.1	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวันและสามารถดูแลครอบครัวได้					
1.2	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ					
1.3	การปรับอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ของท่านมีความเหมาะสมและเป็นธรรม					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
2. การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง						
2.1	ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพจากองค์กรที่เพียงพอและเหมาะสม เช่นการได้รับโอกาสไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เป็นต้น					
2.2	ท่านได้รับมอบหมายให้งานหรือภารกิจที่ท้าทายและมีคุณค่าได้ใช้ความรู้ความสามารถและได้รับประสบการณ์เพื่อการพัฒนา ศักยภาพตนเอง					
2.3	องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร นำเทคนิค นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพื่อใช้พัฒนาศักยภาพของท่าน					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
3. ด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ						
3.1	ท่านได้รับความเสมอภาค เท่าเทียมในเรื่องของสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐาน					
3.2	ท่านมีอิสระให้การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
3.3	องค์กรของท่านยึดถือความสำคัญกับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
4.1	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำท้อหรือภารกิจเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4.2	องค์กรของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและเป็นธรรม					
4.3	ท่านคิดว่าองค์กรให้ความมั่นคงในงานและมีเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจนแก่ท่าน					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
5. ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต						
5.1	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีมาตรการและระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน					
5.2	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
5.3	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สะอาดและเป็นมิตรต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
6. ด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร						
6.1	ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อความรักสามัคคีในองค์กร เช่น กีฬาสี กิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ ต่างๆ					
6.2	ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมตลอดจนบูรณาการการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับสังคมและหน่วยงานภายนอก					
6.3	ลักษณะงานหรือภารกิจที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ ความช่วยเหลือและความร่วมมือต่างๆ ให้เกิดขึ้นทั้งในองค์กรและสังคมภายนอก					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
7. ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน						
7.1	ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาสำหรับทำงาน เวลาส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7.2	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่เหมาะสมและไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว					
7.3	ท่านพอใจกับจำนวนชั่วโมงในการทำงาน จำนวนวันหยุด และสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตในที่ทำงาน					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
8. ด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ						
8.1	ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้					
8.2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้					
8.3	องค์กรของท่านมีชื่อเสียง ได้รับมุมมองในแง่บวกจากประชาชนทั่วไป					



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	24



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
v1	83.80	148.127	.557	.926
v2	83.69	147.879	.596	.925
v3	83.51	145.063	.695	.923
v4	83.38	145.718	.683	.923
v5	83.15	147.938	.677	.923
v6	83.38	150.956	.629	.924
v7	83.15	144.574	.730	.922
v8	83.19	144.633	.761	.921
v9	82.88	152.182	.656	.924
v10	83.80	149.146	.498	.927
v11	83.69	151.494	.467	.927
v12	83.65	150.581	.492	.927
v13	82.55	157.001	.505	.926
v14	83.00	155.678	.488	.926
v15	82.55	156.734	.491	.926
v16	82.62	155.291	.577	.925
v17	82.63	154.334	.585	.925
v18	82.57	155.266	.575	.925
v19	82.61	157.277	.495	.926
v20	82.66	155.907	.536	.926
v21	82.56	156.992	.518	.926
v22	82.70	155.516	.637	.925
v23	82.91	154.239	.607	.925
v24	82.96	155.149	.526	.926

FREQUENCIES VARIABLES=sex age edu time post income stat

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics							
	เพศโดยกำเนิด	อายุ(Gen Y อายุ 26-43 ปี)	ระดับการศึกษาสูงสุด	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	สถานภาพ
N Valid	240	240	240	240	240	240	240
Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

เพศโดยกำเนิด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	99	41.2	41.2	41.2
	2	141	58.8	58.8	100.0
	Total	240	100.0	100.0	

อายุ (Gen Y อายุ 26-43 ปี)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	74	30.8	30.8	30.8
	2	91	37.9	37.9	68.8
	3	75	31.2	31.2	100.0
	Total	240	100.0	100.0	

ระดับการศึกษาสูงสุด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	1.2	1.2	1.2
	2	134	55.8	55.8	57.1
	3	97	40.4	40.4	97.5
	4	6	2.5	2.5	100.0
	Total	240	100.0	100.0	

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	86	35.8	35.8	35.8
	2	90	37.5	37.5	73.3
	3	60	25.0	25.0	98.3
	4	4	1.7	1.7	100.0
	Total	240	100.0	100.0	

ระดับตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	63	26.2	26.2	26.2
	2	58	24.2	24.2	50.4
	3	34	14.2	14.2	64.6
	5	55	22.9	22.9	87.5
	6	30	12.5	12.5	100.0
		Total	240	100.0	100.0

เงินเดือน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	33	13.8	13.8	13.8
	2	31	12.9	12.9	26.7
	3	67	27.9	27.9	54.6
	4	57	23.8	23.8	78.3
	5	41	17.1	17.1	95.4
	6	11	4.6	4.6	100.0
	Total	240	100.0	100.0	

สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	155	64.6	64.6	64.6
	2	85	35.4	35.4	100.0
	Total	240	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	240	1.00	5.00	3.0111	1.04027
ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้	240	1.00	5.00	3.3750	.87537
ด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ	240	1.00	5.00	3.6042	.87386
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	240	1.00	5.00	2.9653	1.07211
ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัย	240	2.33	5.00	3.9792	.53604
ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ	240	2.00	5.00	4.0694	.61953
ด้านการรักษาสมาคมระหว่างชีวิตส่วนตัว	240	1.00	5.00	4.0681	.56514
ด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ	240	2.00	5.00	3.8208	.58720
ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	240	2.17	5.00	3.6116	.53517
Valid N (listwise)	240				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
v1	240	1	5	2.88	1.145
v2	240	1	5	2.99	.096
v3	240	1	5	3.17	1.115
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	240	1.00	5.00	3.0111	1.04027
v4	240	1	5	3.30	1.095
v5	240	1	5	3.52	.976
v6	240	1	5	3.30	.859
ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้	240	1.00	5.00	3.3750	.87537
v7	240	1	5	3.53	1.094
v8	240	1	5	3.49	1.051
v9	240	1	5	3.80	.755
ด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ	240	1.00	5.00	3.6042	.87386
v10	240	1	5	2.88	1.186
v11	240	1	5	2.99	1.073
v12	240	1	5	3.03	1.093
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	240	1.00	5.00	2.9653	1.07211
v13	240	3	5	4.12	.601
v14	240	2	5	3.68	.720
v15	240	2	5	4.13	.637
ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย	240	2.33	5.00	3.9792	.53604
v16	240	2	5	4.06	.644
v17	240	2	5	4.05	.698
v18	240	2	5	4.10	.648
ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ	240	2.00	5.00	4.0694	.61953
v19	240	1	5	4.07	.592
v20	240	1	5	4.02	.647
v21	240	1	5	4.12	.588
ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัว	240	1.00	5.00	4.0681	.56514
v22	240	2	5	3.98	.575
v23	240	2	5	3.77	.681
v24	240	2	5	3.72	.711
ด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงาน ที่ทำ	240	2.00	5.00	3.8208	.58720
ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	240	2.17	5.00	3.6116	.53517
Valid N (listwise)	240				

T-Test

Group Statistics

เพศโดยกำเนิด	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
คุณภาพชีวิตในการทำงาน 1	99	3.7172	.71486	.07185
2	141	3.7872	.66342	.05587



Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Equal variances assumed	1.193	.276	-.780	238	.436	-.07006	.08983	-.24702	.10690	
	Equal variances not assumed			-.770	200.927	.442	-.07006	.09101	-.24953	.10940	



One way

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Chulalongkorn University

Descriptives

คุณภาพชีวิตในการทำงาน								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	74	3.3649	.67386	.07833	3.2087	3.5210	2.00	5.00
2	91	3.8791	.59321	.06218	3.7556	4.0027	3.00	5.00
3	75	4.0000	.63671	.07352	3.8535	4.1465	2.00	5.00
Total	240	3.7583	.68451	.04418	3.6713	3.8454	2.00	5.00

ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	17.164	2	8.582	21.451	.000
Within Groups	94.819	237	.400		
Total	111.983	239			

Post Hoc Tests



Multiple Comparisons

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

LSD

(l) อายุ (Gen Y อายุ 26-43 ปี)	(j) อายุ (Gen Y อายุ 26-43 ปี)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.51426*	.09901	.000	-.7093	-.3192
	3	-.63514*	.10364	.000	-.8393	-.4310
2	1	.51426*	.09901	.000	.3192	.7093
	3	-.12088	.09865	.222	-.3152	.0735
3	1	.63514*	.10364	.000	.4310	.8393
	2	.12088	.09865	.222	-.0735	.3152

* The mean difference is significant at the 0.05 level.

One way

Descriptives								
คุณภาพชีวิตในการทำงาน								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	86	3.4535	.69717	.07518	3.3040	3.6030	2.00	5.00
2	90	3.8222	.59166	.06237	3.6983	3.9461	2.00	5.00
3	60	4.1333	.59565	.07690	3.9795	4.2872	3.00	5.00
4	4	3.2500	.50000	.25000	2.4544	4.0456	3.00	4.00
Total	240	3.7583	.68451	.04418	3.6713	3.8454	2.00	5.00



ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	17.830	3	5.943	14.898	.000
Within Groups	94.153	236	.399		
Total	111.983	239			

Post Hoc Tests **CHULALONGKORN UNIVERSITY**

Multiple Comparisons

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

LSD

(I) ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.36873*	.09525	.000	-.5564	-.1811
	3	-.67984*	.10625	.000	-.8892	-.4705
	4	.20349	.32307	.529	-.4330	.8400
2	1	.36873*	.09525	.000	.1811	.5564
	3	-.31111*	.10527	.003	-.5185	-.1037
	4	.57222	.32276	.078	-.0636	1.2081
3	1	.67984*	.10625	.000	.4705	.8892
	2	.31111*	.10527	.003	.1037	.5185
	4	.88333*	.32617	.007	.2408	1.5259
4	1	-.20349	.32307	.529	-.8400	.4330
	2	-.57222	.32276	.078	-1.2081	.0636
	3	-.88333*	.32617	.007	-1.5259	-.2408

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.



One way

Descriptives								
คุณภาพชีวิตในการทำงาน								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	63	3.8571	.56389	.07104	3.7151	3.9992	2.00	5.00
2	58	3.9828	.57709	.07578	3.8310	4.1345	3.00	5.00
3	34	4.2941	.57889	.09928	4.0921	4.4961	3.00	5.00
5	55	3.5636	.60135	.08109	3.4011	3.7262	2.00	5.00
6	30	2.8667	.34575	.06312	2.7376	2.9958	2.00	3.00
Total	240	3.7583	.68451	.04418	3.6713	3.8454	2.00	5.00



ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	14.345	3	4.782	11.557	.000
Within Groups	97.639	236	.414		
Total	111.983	239			

CHULALONGKORN UNIVERSITY

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

LSD

(I) ระดับ การศึกษา สูงสุด	(J) ระดับ การศึกษา สูงสุด	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	.12189	.37549	.746	-.6179	.8616
	3	-.36426	.37706	.335	-1.1071	.3786
	4	-.50000	.45482	.273	-1.3960	.3960
2	1	-.12189	.37549	.746	-.8616	.6179
	3	-.48615*	.08575	.000	-.6551	-.3172
	4	-.62189*	.26841	.021	-1.1507	-.0931
3	1	.36426	.37706	.335	-.3786	1.1071
	2	.48615*	.08575	.000	.3172	.6551
	4	-.13574	.27059	.616	-.6688	.3973
4	1	.50000	.45482	.273	-.3960	1.3960
	2	.62189*	.26841	.021	.0931	1.1507
	3	.13574	.27059	.616	-.3973	.6688

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

LSD

(I) ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.36873*	.09525	.000	-.5564	-.1811
	3	-.67984*	.10625	.000	-.8892	-.4705
	4	.20349	.32307	.529	-.4330	.8400
2	1	.36873*	.09525	.000	.1811	.5564
	3	-.31111*	.10527	.003	-.5185	-.1037
	4	.57222	.32276	.078	-.0636	1.2081
3	1	.67984*	.10625	.000	.4705	.8892
	2	.31111*	.10527	.003	.1037	.5185
	4	.88333*	.32617	.007	.2408	1.5259
4	1	-.20349	.32307	.529	-.8400	.4330
	2	-.57222	.32276	.078	-1.2081	.0636
	3	-.88333*	.32617	.007	-1.5259	-.2408

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

One way

Descriptives								
คุณภาพชีวิตในการทำงาน								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	63	3.8571	.56389	.07104	3.7151	3.9992	2.00	5.00
2	58	3.9828	.57709	.07578	3.8310	4.1345	3.00	5.00
3	34	4.2941	.57889	.09928	4.0921	4.4961	3.00	5.00
5	55	3.5636	.60135	.08109	3.4011	3.7262	2.00	5.00
6	30	2.8667	.34575	.06312	2.7376	2.9958	2.00	3.00
Total	240	3.7583	.68451	.04418	3.6713	3.8454	2.00	5.00



ANOVA					
คุณภาพชีวิตในการทำงาน					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	17.830	3	5.943	14.898	.000
Within Groups	94.153	236	.399		
Total	111.983	239			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

LSD

(I) ระดับ ตำแหน่ง	(J) ระดับ ตำแหน่ง	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.12562	.10125	.216	-.3251	.0739
	3	-.43697*	.11840	.000	-.6702	-.2037
	5	.29351*	.10268	.005	.0912	.4958
	6	.99048*	.12342	.000	.7473	1.2336
2	1	.12562	.10125	.216	-.0739	.3251
	3	-.31136*	.12018	.010	-.5481	-.0746
	5	.41912*	.10472	.000	.2128	.6254
	6	1.11609*	.12513	.000	.8696	1.3626
3	1	.43697*	.11840	.000	.2037	.6702
	2	.31136*	.12018	.010	.0746	.5481
	5	.73048*	.12138	.000	.4913	.9696
	6	1.42745*	.13937	.000	1.1529	1.7020
5	1	-.29351*	.10268	.005	-.4958	-.0912
	2	-.41912*	.10472	.000	-.6254	-.2128
	3	-.73048*	.12138	.000	-.9696	-.4913
	6	.69697*	.12628	.000	.4482	.9458
6	1	-.99048*	.12342	.000	-1.2336	-.7473
	2	-1.11609*	.12513	.000	-1.3626	-.8696
	3	-1.42745*	.13937	.000	-1.7020	-1.1529
	5	-.69697*	.12628	.000	-.9458	-.4482

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

One way

Descriptives								
คุณภาพชีวิตในการทำงาน								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	33	3.0000	.55902	.09731	2.8018	3.1982	2.00	5.00
2	31	3.6452	.55066	.09890	3.4432	3.8471	3.00	5.00
3	67	3.8060	.65687	.08025	3.6457	3.9662	2.00	5.00
4	57	3.8772	.56915	.07539	3.7262	4.0282	3.00	5.00
5	41	4.0732	.60788	.09493	3.8813	4.2650	3.00	5.00
6	11	4.2727	.64667	.19498	3.8383	4.7072	3.00	5.00
Total	240	3.7583	.68451	.04418	3.6713	3.8454	2.00	5.00



ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	27.306	5	5.461	15.092	.000
Within Groups	84.677	234	.362		
Total	111.983	239			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons						
คุณภาพชีวิตในการทำงาน LSD						
(I) เงินเดือน	(J) เงินเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.64516 [*]	.15046	.000	-.9416	-.3487
	3	-.80597 [*]	.12793	.000	-1.0580	-.5539
	4	-.87719 [*]	.13158	.000	-1.1364	-.6180
	5	-1.07317 [*]	.14068	.000	-1.3503	-.7960
	6	-1.27273 [*]	.20943	.000	-1.6853	-.8601
2	1	.64516 [*]	.15046	.000	.3487	.9416
	3	-.16081	.13067	.220	-.4182	.0966
	4	-.23203	.13424	.085	-.4965	.0325
	5	-.42801 [*]	.14318	.003	-.7101	-.1459
	6	-.62757 [*]	.21112	.003	-1.0435	-.2116
3	1	.80597 [*]	.12793	.000	.5539	1.0580
	2	.16081	.13067	.220	-.0966	.4182
	4	-.07122	.10840	.512	-.2848	.1423
	5	-.26720 [*]	.11928	.026	-.5022	-.0322
	6	-.46676 [*]	.19570	.018	-.8523	-.0812
4	1	.87719 [*]	.13158	.000	.6180	1.1364
	2	.23203	.13424	.085	-.0325	.4965
	3	.07122	.10840	.512	-.1423	.2848
	5	-.19598	.12319	.113	-.4387	.0467
	6	-.39553 [*]	.19811	.047	-.7858	-.0052
5	1	1.07317 [*]	.14068	.000	.7960	1.3503
	2	.42801 [*]	.14318	.003	.1459	.7101
	3	.26720 [*]	.11928	.026	.0322	.5022
	4	.19598	.12319	.113	-.0467	.4387
	6	-.19956	.20426	.330	-.6020	.2029
6	1	1.27273 [*]	.20943	.000	.8601	1.6853
	2	.62757 [*]	.21112	.003	.2116	1.0435
	3	.46676 [*]	.19570	.018	.0812	.8523
	4	.39553 [*]	.19811	.047	.0052	.7858
	5	.19956	.20426	.330	-.2029	.6020

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

T-Test

Group Statistics

สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	1	3.5134	.53313	.04282
	2	3.7907	.49355	.05353
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	1	3.6323	.67439	.05417
	2	3.9882	.64539	.07000



Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Equal variances assumed	1.009	.316	-3.954	238	.000	-.27725	.07012	-.41537	-.13912
	Equal variances not assumed			-4.044	184.652	.000	-.27725	.06855	-.41249	-.14200
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Equal variances assumed	12.426	.001	-3.970	238	.000	-.35598	.08966	-.53260	-.17935
	Equal variances not assumed			-4.022	179.589	.000	-.35598	.08851	-.53064	-.18132

Regression

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัย, ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม, ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้, ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ , ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว, ด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ ^a		Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตในการทำงาน			

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัย, ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม, ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้, ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ , ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว, ด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.914 ^a	.835	.829	.28310	.835	145.783	8	231	.000	2.166
a. Predictors: (Constant), ด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัย, ด้านค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรม, ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้, ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ, ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว, ด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ										
b. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตในการทำงาน										

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.470	8	11.684	145.783	.000 ^a
	Residual	18.513	231	.080		
	Total	111.983	239			

b. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตในการทำงาน



Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.507	.164		-3.092	.002			
	ด้านค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรม	.132	.025	.201	5.381	.000	.515	1.942	
	ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้	.120	.030	.153	3.958	.000	.478	2.091	
	ด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ	.196	.035	.251	5.660	.000	.365	2.741	
	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.124	.021	.195	5.940	.000	.666	1.502	
	ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัย	.201	.055	.157	3.686	.000	.392	2.549	
	ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ	.129	.043	.117	2.968	.003	.464	2.156	
	ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว	.133	.048	.110	2.765	.006	.455	2.199	
	ด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ	.137	.040	.117	3.414	.001	.607	1.647	
a. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตในการทำงาน									

Collinearity Diagnostics ^a												
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions								
				(Constant)	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	ด้านการมีโอกาสดำเนินการความรู้	ด้านสิทธิจากการทำงานที่พึงได้รับ	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ด้านสภาวะการทำงานที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัย	ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ	ด้านการรักษาสัมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว	ด้านความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ
1	1	8.735	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.098	9.423	.00	.03	.00	.00	.61	.00	.00	.00	.00
	3	.083	10.283	.01	.40	.01	.02	.00	.00	.01	.01	.00
	4	.030	17.102	.01	.26	.72	.01	.22	.00	.00	.00	.00
	5	.019	21.701	.01	.16	.12	.69	.02	.01	.01	.00	.12
	6	.013	25.690	.09	.09	.04	.22	.13	.03	.14	.03	.43
	7	.010	29.704	.66	.01	.08	.00	.00	.00	.17	.00	.39
	8	.007	34.422	.16	.04	.02	.00	.01	.02	.54	.56	.00
	9	.005	41.803	.06	.00	.01	.05	.00	.92	.12	.39	.05
a. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตในการทำงาน												


Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.0453	5.3526	3.7583	.62537	240
Residual	-.56955	.57846	.00000	.27832	240
Std. Predicted Value	-2.739	2.549	.000	1.000	240
Std. Residual	-2.012	2.043	.000	.983	240

a. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กอปรลาภ อภัยภักดี. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข : คนเบิกบาน งานสำเร็จ. . วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2563.
- ชมชญาณิชชฎี ประดับพงษ์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 32,, ฉบับที่ 6 (พ.ย.-ธ.ค. 2556), , หน้า 107-116.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.]. กรุงเทพฯ.
- ณัฐนิชา ปิยปัญญา. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (2017)กรกฎาคม – ธันวาคม 2560.
- ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.]. กรุงเทพฯ.
- พรนิภา หาญมะโน. (2558). พฤติกรรมการซื้อสินค้าของกลุ่ม Generation B Generation X และ Generation Y ที่ร้านค้าปลีกสมัยใหม่ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 4(1, 54-75.
- ภณิดา กบรัตน์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษา เฉพาะกรณีกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1. มหาวิทยาลัยเกริก]. กรุงเทพฯ.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มหาวิทยาลัยบูรพา]. ชลบุรี: .
- วรเทพ เวียงแก. (2558). คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขต. อีสาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาธรรมของแก่น. .
- วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพฯ.
- ศิริพร พันธุ์ลี. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและค่านิยมการบริการ ของพนักงานโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. เชียงใหม่:.
- ศิริพร เสนามนตรี. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจ จากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.]. กรุงเทพฯ.
- สุกัญญา ดีทอง. (2564). ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y. . วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 3(2), 71-80.



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายพัทธวงศ์ ไพรัตน์
วัน เดือน ปี เกิด	13 กรกฎาคม พ.ศ.2534
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	70/14 หมู่บ้านเลิศอุบล ถนนรามอินทรา ซอยรามอินทรา 65 แขวง ท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10340



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY