

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
Relationship between the Perception of Cleanliness at the  
Workplace and the Employee's Quality of Life

ธวีโรจน์ บุญสงเคราะห์<sup>1</sup> มานพ ชูนิล<sup>1</sup> และชวณีย์ พงศาพิชณ์<sup>1</sup>

Taweeroad Boonsongkhrao<sup>1</sup>, Manop Chunin<sup>1</sup> and Chawanee Pongsapitch<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เป็นพนักงาน จำนวน 264 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง 3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ประเภทธุรกิจของบริษัท แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานรายด้าน ได้แก่ โต๊ะทำงาน ชั้นวางของ ตู้เก็บของ พื้น-ผนัง เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** การรับรู้ความสะอาดในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

**ABSTRACT**

The objectives of this research are to 1) study the level of perception of cleanliness at the workplace of the employees, 2) study the level of the employee's quality of life, 3) compare the employee's quality of life classified by their personal factors, and 4) study the relationship between the perception of cleanliness at the workplace and the employee's quality of life.

<sup>1</sup> ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จ. กรุงเทพฯ 10800

Department of Humanities, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok 10800

The sample group was 264 employees. Questionnaires were used for the data collection. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One way Analysis of Variance and Pearson's Products Moment Correlation Coefficient.

The results of the research indicated 1) level of perception of cleanliness at the workplace was moderate, 2) level of quality of life was high, 3) The employees had different personal factors : gender, monthly income and type of business had different quality of life with a statistical significance level of .05 and the employees with different working experience had different quality of life with a statistical significance level of .01, 4) There was a positive relationship between the perception of cleanliness at the workplace and quality of life with a statistical significance level of .01 and there was a positive relationship between each facet of perception of cleanliness : office desks, shelves, office cabinets, floor and wall and tools at the workplace and quality of life with a statistical significance level of .01.

**Keywords :** Perception of Cleanliness at the Workplace, Employee's Quality of Life

E-mail : smiop2550@gmail.com

## คำนำ

สถานประกอบการมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน การทำงานจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากการบริหารงานในสถานประกอบการแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความสะอาดในที่ทำงาน ตามหลักมาตรฐาน ความสะอาดในที่ทำงานด้วย ผู้บริหาร และ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีหน้าที่ในการดูแลรักษา ควบคุม สภาพแวดล้อม ในที่ทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต้องคำนึงถึงความสะอาด ในสถานประกอบการ และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งพนักงานทุกคนจะรับรู้ได้จากการมองเห็น การดมกลิ่น การสัมผัส หรือการได้ยินเสียง สิ่งรอบข้างเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยช่วยให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (นันทภัทร, 2550) ความสะอาดในที่ทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของมาตรฐาน 5ส ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ทุกองค์กรรู้จัก ประกอบด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะและสร้างนิสัย ประโยชน์ของความสะอาดในที่ทำงานสามารถสรุปเป็นสองด้าน ได้แก่ ประโยชน์แก่ตัวพนักงานเอง ซึ่งช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และประโยชน์แก่องค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ลดค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ ในการเสียค่าใช้จ่ายดูแลสุขภาพพนักงาน ลดต้นทุนในการผลิต ลดการเกิดอุบัติเหตุ (นิยม ,2541) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่า การรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการปฏิบัติงาน รวมถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้นำข้อมูลเพื่อไปเสนอแนะให้สถานประกอบการได้ปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และให้ความรู้แก่พนักงานหรือผู้ที่สนใจงานวิจัยเพื่อศึกษาความสะอาดในสถานในที่ทำงานต่อไป

## อุปกรณ์และวิธีการ

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงาน จำนวน 738 คน ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณสูตรของ Yamane (1973) ที่ความเชื่อมั่น 95% ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่ พฤษภาคม-กรกฎาคม

2552 ได้กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 259 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของบริษัท และสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (พวงรัตน์, 2538) โดยวิธีการจับสลากรายชื่อเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามมากกว่าจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ 10% เป็นจำนวนแบบสอบถาม 285 ชุด แต่ได้รับแบบสอบถามคืน 264 ชุด

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกรายการตอบ (Check List) มีทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และ ประเภทธุรกิจของบริษัท

ตอนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับความสะอาดในที่ทำงานลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert มีทั้งหมด 13 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ บริเวณโต๊ะทำงาน ชั้นวางของ ตู้เก็บของ พื้น-ผนัง เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ลักษณะคำถามประกอบด้วยข้อความเชิงบวก ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์ให้คะแนน 5,4,3,2,1 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating - Scale) ตามแบบของ Likert มีข้อความคำถามทั้งหมด 17 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกจำนวน 16 ข้อ และข้อความเชิงลบ จำนวน 1 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และความก้าวหน้าในงาน ลักษณะคำถามเชิงบวกประกอบด้วยข้อความ ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีเกณฑ์ให้คะแนน 5,4,3,2,1 ตามลำดับ ส่วนข้อความเชิงลบมีเกณฑ์การให้คะแนน 1,2,3,4,5 ตามลำดับ

### 2.2 เกณฑ์การแปลคะแนนสำหรับการให้ความหมาย

ลักษณะคำถามประกอบด้วยข้อความ ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน สำหรับการแปลความหมายของเกณฑ์ที่กำหนดจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่ง เป็นระดับการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน แบ่งได้ 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลางและระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงตามวิธีการหาค่าความกว้างของอันตรภาคชั้น (รัตนา, 2535)

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 แสดงว่าระดับการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 แสดงว่าระดับการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 แสดงว่าระดับการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง

## 3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือนและประเภทธุรกิจของบริษัท

- 3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แสดงค่าเฉลี่ย และวัดแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูล
- 3.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะกระจายของข้อมูล
- 3.4 ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม
- 3.5 ค่าเอฟ (F-Test) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตัวแปรที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance ; ANOVA)
- 3.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Products Moment Correlation Coefficient) ใช้วัดความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน และแสดงทิศทางของความสัมพันธ์

### ผลการทดลองและวิจารณ์

#### 1. การรับรู้ความสะอาดในที่ทำงาน

ในตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงาน พบว่าโดยรวมพนักงานมีการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ความสะอาดบริเวณโต๊ะทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.52$ ) รองลงมาคือ การรับรู้ความสะอาดของเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ ) การรับรู้ความสะอาดบริเวณชั้นวางของ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) การรับรู้ความสะอาดบริเวณตู้เก็บของอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) และการรับรู้ความสะอาดบริเวณ พื้น-ผนัง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ )

ตารางที่ 1 ระดับการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงาน

การรับรู้ความสะอาดในที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
บริเวณโต๊ะทำงาน	3.52	.87	ปานกลาง
บริเวณชั้นวางของ	3.41	.74	ปานกลาง
บริเวณตู้เก็บของ	3.36	.75	ปานกลาง
พื้น-ผนัง	3.22	.67	ปานกลาง
เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ	3.45	.87	ปานกลาง
รวม 5 ด้าน	3.39	.63	ปานกลาง

#### 2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ในตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.88$ ) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.75$ )

## ตารางที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	3.88	.52	สูง
ความก้าวหน้าในงาน	3.75	.51	สูง
รวม 2 ด้าน	3.82	.42	สูง

## 3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูวนัย (2541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท มินิแบไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.89$ ) สูงกว่าเพศหญิง ( $\bar{X} = 3.77$ )

## ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
ชาย	104	3.89	0.44	2.441*	.015
หญิง	160	3.77	0.39		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤดล (2541) และภูวนัย (2541) ที่พบว่าพนักงานปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	.994	.497	2.897	.057
ภายในกลุ่ม	261	44.752	.171		
รวม	263	45.745			

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องผล การวิจัยของ ภัทรา (2542) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	56	3.77	.34	1.003	.317
ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	208	3.83	.44		

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภวนัย (2541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท มินิแปไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 6 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี
2. พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 3-6 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	3.239	1.620	9.944**	.000
ภายในกลุ่ม	261	42.506	.163		
รวม	263	45.745			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของภวนัย (2541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท มินิแปไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 -20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000บาท

## ตารางที่ 7 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.371	.457	2.678*	.048
ภายในกลุ่ม	260	44.374	.171		
รวม	263	45.745			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีประเภทธุรกิจแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยมีแนวคิดที่ว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทของธุรกิจสินเชื่อบัตรเครดิต มีคุณภาพชีวิตที่สูงกว่าพนักงาน บริษัทประกันภัย เนื่องจาก พนักงานที่ทำงานในบริษัทประเภทธุรกิจของสินเชื่อบัตรเครดิต องค์การได้ให้ความสำคัญในด้านสภาพที่ทำงานที่มีความปลอดภัย ความก้าวหน้าในงาน และสวัสดิการที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทธุรกิจประกัน มีคุณภาพชีวิตที่น้อยกว่า เนื่องจาก พนักงานทุกคนต้องมีความกระตือรือร้นในการหาลูกค้า และต้องรับผิดชอบกับงานที่ตัวเองทำอยู่รวมถึงต้องเดินทางในการพบปะลูกค้าในความรับผิดชอบของตัวเองตลอดเวลา ทำให้บริษัทของประเภทธุรกิจสินเชื่อบัตรเครดิตมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงกว่า บริษัทของประเภทธุรกิจประกันภัย โดยพนักงานที่ทำงานในธุรกิจบริษัทสินเชื่อบัตรเครดิตมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.89$ ) สูงกว่าพนักงานที่ทำงานในธุรกิจบริษัทประกันภัย ( $\bar{X} = 3.77$ ) ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## ตารางที่ 8 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจำแนกตามประเภทธุรกิจของบริษัท

ประเภทธุรกิจของบริษัท	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
ประกันภัย	152	3.77	0.41	2.293*	.023
สินเชื่อบัตรเครดิต	112	3.88	0.42		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

จากตารางที่ 9 พบว่า ความการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .514 คิดเป็นร้อยละของความสัมพันธ์เท่ากับ 26.42 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

การรับรู้ความสะอาดในที่ทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	r	ร้อยละของความสัมพันธ์	P-value
	.514**	26.42	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### สรุปผลและเสนอแนะ

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัท ทีคิวเอ็ม อินซัวร์รันส์ โบรคเกอร์ จำกัด และบริษัทอออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)จำนวน 264 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ประเภทธุรกิจของบริษัท แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสะอาดในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### เอกสารอ้างอิง

- นิยม ดีสวัสดิ์มงคล. 100 ถาม-ตอบ 5ส. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2544.
- นันทภัทร อักษรดิษฐ์. **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.
- นฤดล มีเพียร. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด นครปฐม.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะบริษัทมินิแปไทย จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- สถาบันการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อการเพิ่มผลผลิต. **5ส มุ่งสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : สถาบันการจัดการทรัพยากรบุคคล, 2542.
- รัตนา ศิริพานิช. **หลักการสร้างแบบสอบถามวัดทางจิตวิทยาและทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
- Yamane, Taro. **Statistics : An Introductory Analysis.** 3<sup>rd</sup> ed. Tokyo : Harpa International Edition, 1973.