

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

#### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด หลังการควบรวมกิจการ” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น

1. ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

ส่วนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือนและสายงาน

ตารางที่ 4.1  
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 60)
เพศ		
ชาย	23	38.3
หญิง	37	61.7
รวม	60	100.0
อายุ		
20-30	5	8.3
31-40	34	56.7
41-50	19	31.7
51-60	2	3.3
รวม	60	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	39	65
สูงกว่าปริญญาตรี	21	35
รวม	60	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	29	48.3
สมรส	30	50.0
ม่าย, หย่า	1	1.7
รวม	60	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 60)
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 4 ปี	3	5
4-6 ปี	5	8.3
7-9 ปี	19	31.7
10 ปีขึ้นไป	33	55.0
รวม	60	100.0
ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 1-3	0	0.0
ระดับ 4-6	42	70.0
ระดับ 7-9	16	26.7
ระดับ 10 ขึ้นไป	2	3.3
รวม	60	100.0
เงินเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	5	8.3
20,001-40,000 บาท	41	68.4
40,001-60,000 บาท	11	18.3
60,000 บาทขึ้นไป	3	5.0
รวม	60	100.0
สายงาน		
สายพัฒนาสินทรัพย์ภูมิภาค	2	3.3
สายพัฒนาสินทรัพย์สำนักงานใหญ่	1	1.7
สายจำหน่ายและจัดการทรัพย์สิน	41	68.3
สายสนับสนุนธุรกิจ	2	3.3
สายสนับสนุนการปฏิบัติงาน	14	23.3
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.7 เป็นหญิงและร้อยละ 38.3 เป็นชาย โดยช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 56.7 อยู่ระหว่าง 31-40 ปี รองลงมา ร้อยละ 31.7 มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 8.3 อายุระหว่าง 20-30 ปี และร้อยละ 3.3 มีอายุตั้งแต่ 51-60 ปี ตามลำดับ ส่วนสถานภาพสมรสนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 50.0 มีสถานภาพสมรส และร้อยละ 48.3 มีสถานภาพโสด ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 65.0 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 35.0 สูงกว่าระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด คือ ร้อยละ 55.0 รองลงมา มีอายุงาน 7-9 ปี คือ 31.7 ถัดมา มีอายุงาน 4-6 ปี ร้อยละ 8.3 และอายุงานน้อยกว่า 4 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 5.0 โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับ 4-6 มากที่สุด คือ ร้อยละ 70.0 รองลงมา ระดับ 7-9 ร้อยละ 26.7 และระดับ 10 ขึ้นไป ร้อยละ 3.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 ถึง 40,000 บาทมากที่สุด คือ ร้อยละ 68.3 รองลงมา ได้รับเงินเดือน 40,001-60,000 บาท คือ ร้อยละ 18.3 ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 8.3 และได้รับเงินเดือน 60,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 5.0 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สังกัดสายงานจำหน่ายและจัดการทรัพย์สิน คือ ร้อยละ 68.3 รองลงมา สังกัดสายสนับสนุนการปฏิบัติงาน ร้อยละ 23.3 สายพัฒนาสินทรัพย์ภูมิภาค และสายสนับสนุนธุรกิจ มีจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 3.3 สายพัฒนาสินทรัพย์สำนักงานใหญ่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 1.7

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในส่วนนี้เสนอข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการควบรวมกิจการของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

## 1. ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ

### ตารางที่ 4.2

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน  
และผลประโยชน์อื่น ๆ

ความคิดเห็นด้านสวัสดิการฯ	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
มีความพอใจในอัตราเงินเดือน ที่ได้รับ	15 (9)	78.3 (46)	6.7 (4)	2.08	0.462	ปานกลาง
ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่	15 (9)	65 (39)	20 (12)	1.95	0.594	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตาม ที่คาดหวัง	11.7 (7)	61.7 (37)	26.7 (16)	1.85	0.606	ปานกลาง
มีความพอใจสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจาก บสก.	10 (6)	36.7 (22)	53.3 (32)	1.57	0.673	น้อย
มีความพอใจในฐานะทาง เศรษฐกิจในขณะนี้	11.7 (7)	51.7 (31)	36.7 (22)	1.57	0.654	น้อย
สวัสดิการต่าง ๆ ที่ บสก. จัดให้มี ความเหมาะสมและเพียงพอกับ ความต้องการ	5 (3)	43.3 (26)	51.7 (31)	1.53	0.596	น้อย
ค่าเฉลี่ย				1.79	0.415	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีความพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่และค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามที่คาดหวัง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับน้อยสำหรับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ บสก. จัดให้มีความเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ มี

ความพอใจสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจาก บสก. และมีความพอใจในฐานะทางเศรษฐกิจในขณะนี้ โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79

## 2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

### ตารางที่ 4.3

#### คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความคิดเห็นด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
การพัฒนาประสิทธิภาพในการ ทำงานจะช่วยให้มีความมั่นคงใน การทำงานมากขึ้น	46.7 (28)	43.3 (26)	10.0 (6)	2.37	0.633	มาก
มีโอกาที่จะได้รับมอบหมายงาน ที่ต้องใช้ความสามารถ และ รับผิดชอบมากขึ้น	38.3 (23)	53.3 (32)	8.3 (5)	2.30	0.619	ปานกลาง
รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่ การงาน	21.7 (13)	63.3 (38)	15.0 (9)	2.07	0.607	ปานกลาง
มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถ ทำงานให้กับ บสก. ได้จน เกษียณอายุ	31.7 (19)	43.3 (26)	25.0 (15)	2.07	0.756	ปานกลาง
มีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไป ในตำแหน่งที่สูงขึ้น	23.3 (14)	56.7 (34)	20.0 (12)	2.03	0.663	ปานกลาง
อาชีพในขณะนี้มีความมั่นคง เพียงพอแล้ว	23.3 (14)	53.3 (32)	23.3 (14)	2.00	0.689	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
ในหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่ พร้อมจะให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่ง ที่สูงกว่าได้	10.0 (6)	68.3 (41)	21.7 (13)	1.88	0.555	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.10	0.474	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะช่วยให้มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 2.37 นอกนั้นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ในหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ มีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและรับผิดชอบมากขึ้น รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานให้กับ บสภ. ได้จนเกษียณอายุ และคิดเห็นว่าอาชีพในขณะนี้มีความมั่นคงเพียงพอแล้ว โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10

### 3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.4

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ความคิดเห็นด้านสวัสดิการฯ	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
มีความภูมิใจในการเป็นพนักงาน ของ บสจ.	53.3 (32)	41.7 (25)	5 (3)	2.48	0.596	มาก
สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	48.3 (29)	50 (30)	1.7 (1)	2.47	0.536	มาก
สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาได้ดี	45 (27)	50 (30)	5 (3)	2.40	0.588	มาก
มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานอยู่ เสมอ	35 -21	51.7 -31	13.3 -8	2.22	0.666	ปาน กลาง
มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	16.7 -10	70 -42	13.3 -8	2.03	0.551	ปาน กลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาค ในการทำงาน	23.3 -14	53.3 -32	23.3 -14	2.00	0.689	ปาน กลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในขณะนี้มีความเหมาะสมดีแล้ว	20 -12	58.3 -35	21.7 -13	1.98	0.651	ปาน กลาง
มีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับ ความสามารถ	5 -3	58.3 -35	36.7 -22	1.68	0.567	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ย				2.16	0.375	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความภูมิใจในการเป็นพนักงานของ บสก. อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 2.48 รองลงมาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพค่าเฉลี่ย 2.47 ถัดมาคือสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี โดยมีค่าเฉลี่ย 2.40 นอกนั้นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานในขณะนี้มีความเหมาะสมดีแล้ว มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน มีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16

#### 4. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

##### ตารางที่ 4.5

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น			$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
สามารถพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ใน การทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้	33.3 (20)	55.5 (33)	11.7 (7)	2.22	0.640	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความ คิดเห็น และข้อเสนอแนะ	35.0 (21)	50.0 (30)	15.0 (9)	2.20	0.684	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เลือกวิธี ปฏิบัติงานอย่างอิสระ	28.3 (17)	48.3 (29)	23.3 (14)	2.05	0.723	ปานกลาง
ในหน่วยงานมีการสอบถามความ คิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงสภาพ การทำงาน	13.3 (8)	58.3 (35)	28.3 (17)	1.85	0.633	ปานกลาง
สามารถให้ความเห็นและมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายขององค์กร	6.7 (4)	55.0 (33)	38.3 (23)	1.68	0.596	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.00	0.490	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถให้ความเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร สามารถพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เลือกวิธีปฏิบัติงานอย่างอิสระในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยในทุกข้อไล่เลี่ยกัน

### 5. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง

#### ตารางที่ 4.6

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานโดยรวม

ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	2.16	0.375	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.10	0.474	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.00	0.49	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ	1.79	0.415	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทุก ๆ ด้านในระดับปานกลาง

### ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

มีผู้ให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพียงสองราย ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ว่าบริษัทฯ ควรจัดทำกิจกรรมสันทนาการ

แบบไม่เป็นทางการในกลุ่มพนักงานกันเพื่อสร้างความสนิทสนม คู่กันเคย อันจะมีผลทำให้ติดต่อประสานงานในเรื่องของการทำงานคล่องตัวขึ้น อันจะเป็นผลให้กลุ่มพนักงานของสองหน่วยงานที่ควรรวมธุรกิจกันมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

#### ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่คาดว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ไว้ 6 ประเด็น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และเงินเดือน โดยใช้ สถิติ t-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ และ ระดับการศึกษา ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และใช้สถิติ f-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลในด้านอายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และเงินเดือน ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

##### 1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ

###### ตารางที่ 4.7

เพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ

อายุงาน	n=60	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ชาย	23	1.84	0.410	.758	.452
หญิง	37	1.76	0.421		

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเพศที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8

ระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ  
ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ

ระดับการศึกษา	n=60	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ปริญญาตรี	39	1.78	0.426	-.175	.862
สูงกว่าปริญญาตรี	21	1.80	0.404		

P<0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

อายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน  
และผลประโยชน์อื่น ๆ

อายุ	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
20-30 ปี	5	1.73	0.435	3.501	.021
31-40 ปี	34	1.77	0.408		
41-50 ปี	19	1.75	0.357		
51-60 ปี	2	2.67	0.000		

P<0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบพบว่าอายุมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าอายุที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ แตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.10

สถานภาพกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ  
ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ

สถานภาพสมรส	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
โสด	29	1.83	0.441	1.349	.268
สมรส	30	1.77	0.348		
อื่น ๆ (หย่า, ม่าย)	1	1.17	0.000		

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าสถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.11

อายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ  
ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ

อายุงาน	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
น้อยกว่า 4 ปี	3	1.56	0.385	.692	.560
4-6 ปี	5	1.83	0.553		
7-9 ปี	19	1.72	0.347		
10 ปีขึ้นไป	33	1.84	0.437		

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.11 จากผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าอายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12

เงินเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ  
ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ

ระดับเงินเดือน	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
ต่ำกว่า 20,000 บาท	5	1.97	0.415	3.665	.018
20,001-40,000 บาท	41	1.75	0.377		
40,001-60,000 บาท	11	1.67	0.428		
60,001 บาทขึ้นไป	3	2.44	0.385		

P<0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบพบว่าอัตราเงินเดือนมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าอัตราเงินเดือนที่สูงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ สูงกว่ากลุ่มเงินเดือนอื่น ๆ ทุกกลุ่ม

## 2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 4.13

เพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

อายุงาน	n=60	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ชาย	23	1.99	0.464	-1.501	.140
หญิง	37	2.17	0.473		

P<0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเพศที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14

ระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง  
ในการทำงาน

ระดับการศึกษา	n=60	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ปริญญาตรี	39	2.17	0.488	1.487	.143
สูงกว่าปริญญาตรี	21	1.98	0.432		

P<0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15

ช่วงอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง  
ในการทำงาน

อายุ	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
20-30 ปี	5	2.09	0.278	.216	.885
31-40 ปี	34	2.06	0.452		
41-50 ปี	19	2.17	0.548		
51-60 ปี	2	2.14	0.474		

P<0.05

จากตารางที่ 4.15 จากผลการเปรียบเทียบระหว่างช่วงอายุต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าช่วงอายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16

สถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง  
ในการทำงาน

สถานภาพสมรส	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
โสด	29	2.26	0.359	4.459	.016*
สมรส	30	1.98	0.521		
อื่น ๆ (หย่า, ม่าย)	1	1.29	0.000		

P<0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17

อายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงใน  
การทำงาน

อายุงาน	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
น้อยกว่า 4 ปี	3	2.19	0.165	.603	.616
4-6 ปี	5	1.97	0.293		
7-9 ปี	19	2.21	0.450		
10 ปีขึ้นไป	33	2.05	0.525		

P<0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าอายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18

เงินเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง  
ในการทำงาน

เงินเดือน	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
ต่ำกว่า 20,000 บาท	5	1.97	0.256	.251	.860
20,001-40,000 บาท	41	2.14	0.445		
40,001-60,000 บาท	11	2.04	0.633		
60,001 บาทขึ้นไป	3	2.10	0.675		

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเงินเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเงินเดือนที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

### 3. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.19

เพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจ  
ในการทำงาน

อายุงาน	n = 60	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ชาย	23	2.14	0.341	-.377	.708
หญิง	37	2.17	0.399		

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเพศมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20

ระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน  
ความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับการศึกษา	n=60	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ปริญญาตรี	39	2.17	0.368	.412	.698
สูงกว่าปริญญาตรี	21	2.13	0.396		

P<0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21

อายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจ  
ในการทำงาน

อายุ	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
20-30 ปี	5	2.35	0.541	.938	.428
31-40 ปี	34	2.16	0.363		
41-50 ปี	19	2.08	0.361		
51-60 ปี	2	2.38	0.177		

P<0.05

จากตารางที่ 4.21 จากผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าอายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22

สถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน  
ความพึงพอใจในการทำงาน

สถานภาพสมรส	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
โสด	29	2.25	0.332	2.043	.139
สมรส	30	2.08	0.402		
อื่น ๆ (หย่า, ม่าย)	1	1.88	0.000		

P<0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าสถานภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23

อายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจ  
ในการทำงาน

อายุงาน	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
น้อยกว่า 4 ปี	3	2.50	0.451	1.254	.299
4-6 ปี	5	2.25	0.459		
7-9 ปี	19	2.18	0.387		
10 ปีขึ้นไป	33	2.16	0.375		

P<0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าอายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24

เงินเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจ  
ในการทำงาน

เงินเดือน	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
ต่ำกว่า 20,000 บาท	5	2.48	0.437	3.764	.016*
20,001-40,000 บาท	41	2.16	0.367		
40,001-60,000 บาท	11	1.92	0.239		
60,001 บาทขึ้นไป	3	2.46	0.315		

P<0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเงินเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

#### 4. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ตารางที่ 4.25

เพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วม  
ในการตัดสินใจ

อายุงาน	n=60	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ชาย	23	1.90	0.532	-1.197	.254
หญิง	37	2.06	0.459		

P<0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเพศมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26

ระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ระดับการศึกษา	n=60	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ปริญญาตรี	39	1.93	0.484	-1.447	.156
สูงกว่าปริญญาตรี	21	2.12	0.488		

P<0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27

อายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วม  
ในการตัดสินใจ

อายุ	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
20-30 ปี	5	2.28	0.502	.863	.466
31-40 ปี	34	2.01	0.484		
41-50 ปี	19	1.95	0.489		
51-60 ปี	2	1.70	0.707		

P<0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าอายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28

สถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สถานภาพสมรส	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
โสด	29	2.06	0.441	2.401	.100
สมรส	30	1.98	0.348		
อื่น ๆ (หย่า, ม่าย)	1	1.00	0.000		

P<0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าสถานภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29

อายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

อายุงาน	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
น้อยกว่า 4 ปี	3	2.13	0.416	1.891	.142
4-6 ปี	5	2.44	0.358		
7-9 ปี	19	2.02	0.437		
10 ปีขึ้นไป	33	1.91	0.517		

P<0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าอายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30

เงินเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เงินเดือน	n=60	$\bar{x}$	S.D.	f	p
ต่ำกว่า 20,000 บาท	5	2.40	0.510	4.499	.007*
20,001-40,000 บาท	41	2.02	0.440		
40,001-60,000 บาท	11	1.64	0.454		
60,001 บาทขึ้นไป	3	2.40	0.529		

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเงินเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแตกต่างกัน

## 5. สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.31

สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไป  
ของกลุ่มตัวอย่างกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	สวัสดิการฯ	ความมั่นคง	ความพึงพอใจ	การมีส่วนร่วม
เพศ	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	-	-	-	-
อายุ	Sig.	-	-	-
สถานภาพ	-	Sig.	-	-
อายุงาน	-	-	-	-
เงินเดือน	Sig.	-	Sig.	Sig.

จากตารางที่ 4.31 พบว่าตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีดังต่อไปนี้ อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนเงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านความพึงพอใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

### การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด หลังควบรวมกิจการ” ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับการควบรวมกิจการ และผลงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถแบ่งออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

## คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ และเงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ แสดงให้เห็นว่าอายุ และเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความเห็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในระดับที่มากที่สุดคือ 2.08 ทั้งนี้เนื่องมาจากอัตราการขึ้นเงินเดือนของ บริษัทฯ เป็นไปด้วยความเป็นธรรมและเป็นอัตราที่น่าพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การหรือหน่วยงานที่ดำเนินธุรกิจในลักษณะเดียวกันซึ่งการที่บริษัทจัดให้มีการปรับอัตราเงินเดือนให้กับพนักงานนั้นมีความสอดคล้องกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2540, น. 26-27) ในด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่สวัสดิการต่าง ๆ ที่ บสก. จัดให้ยังไม่มีความเหมาะสมเพียงพอกับความต้องการโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 1.53 และมีความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ในระดับน้อยโดยมีค่าเฉลี่ย 1.57 ซึ่งแม้ว่า บสก. จะพยายามจัดหาสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับที่ดีมาทดแทนสวัสดิการเดิมอื่น ๆ ที่ขาดหายไป และเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นที่ ดำเนินธุรกิจในลักษณะเดียวกันถือได้ว่า บสก. จัดให้มีสวัสดิการที่ดีและเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป อย่างไรก็ตามแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีความพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับแต่ก็ยังไม่ทำให้มีความพอใจในฐานะทางเศรษฐกิจในขณะนี้ โดยค่าเฉลี่ยในข้อนี้อยู่ในระดับน้อยคือ 1.57 ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสถานการณ์การเมืองที่มีความไม่แน่นอน

## คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ได้แก่ สถานภาพสมรส ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วจะให้ความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ เนื่องจากมีบุคคลอื่นในครอบครัวที่ต้องดูแลและอุปการะ

เมื่อพิจารณาความเห็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าในหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่จะให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้อยู่ในระดับที่น้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 1.88 ซึ่ง

จากทฤษฎีของ Herzberg (Herzberg's Two Theory) ที่กล่าวว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจในงานโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยความก้าวหน้า โดยการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและเพิ่มแรงจูงใจให้มากขึ้น นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะช่วยให้มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 2.37 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานและคิดเห็นว่าการพัฒนาประสิทธิภาพจะช่วยให้มีความมั่นคงในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

### คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้

เมื่อพิจารณาความเห็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของ บสภ. แสดงให้เห็นถึงความรัก ความผูกพันที่มีต่อองค์กรอันเป็นผลมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดย Gordon (n.d., อ้างถึงใน กาญจนา แดงมาตี, 2545, น. 31-32) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและรู้สึกผูกพันกับองค์กรและทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2540, น. 26-27) ที่กล่าวไว้ว่าควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมายและกลุ่มตัวอย่างยังคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานในขณะนี้เหมาะสมดีแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2533, น. 122-127) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

## คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถให้ความเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรได้ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับมิติคุณภาพชีวิตการทำงานของ ILO (สุรางค์รัตน์ วจินารมณ, 2540, น. 33-35) ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงไปสู่พนักงานระดับล่างให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อสร้างความรู้สึกรักผูกพัน เกิดความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รัก และทำประโยชน์เพื่อองค์กร

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บสภ. หลังการควบรวมกิจการไม่แตกต่างจากในช่วงก่อนการควบรวม ดังผลการศึกษาของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากบริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด มีการดำเนินธุรกิจในลักษณะเดียวกันกับ บริษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน ตลอดจนนโยบายและการบริหารงานภายในองค์กรก็มีส่วนที่คล้ายคลึงกันอยู่มาก จึงทำให้ไม่เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงมากนัก

ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ในข้อที่ว่าสวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ นั้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แม้ว่าบริษัทจะจัดผลประโยชน์ตอบแทนในด้านอื่น ๆ เพื่อนำมาทดแทนสวัสดิการที่จัดได้ว่าอยู่ในระดับที่ดี ที่เคยได้รับอยู่เดิม แต่ก็ยังไม่ทำให้พนักงานรู้สึกพอใจ และคิดเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับยังไม่ตอบสนองความต้องการและมีความเพียงพอกับความต้องการ