



**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานร้านอาหาร
ในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบจังหวัดอุบลราชธานี**
ศรัณย์ วิสเพ็ญ

**Factors affecting on Quality of Work Life of the Restaurant Employees in
Warinchamrab Municipality Ubonratchathani Province**
Sarun Weesaphen

อาจารย์ประจำสาขาการจัดการธุรกิจ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 34190

Lecturer, Business Management, Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University 34190

* Corresponding author. E-mail address: sarun_wee@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบอิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานร้านอาหารต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 250 คน ประกอบด้วย พนักงานร้านอาหารที่ทำงานในร้านขายอาหารประเภทถนนที่อยู่รอบนอกเมือง และประเภทถนนที่อยู่รอบในเมือง ใช้การวิจัยแบบสำรวจภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี ระดับการศึกษา ม.1 – ม.6 สถานภาพโสดรายได้ต่อวันน้อยกว่า 160 บาท มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อายุมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า 20 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 20 – 30 ปี และอายุ 30 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกลุ่มสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มสถานภาพสมรส และหย่า/แยก สำหรับปัจจัยที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานร้านอาหาร ได้แก่ อายุ โดยอายุจะมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพล

Abstract

The purpose of this research was to assess the influence of restaurant employees' individual characteristics on the quality of their work life. The participants in this research were 250 restaurant employees working in Warinchamrab in Ubon Ratchathani province selected by random sampling. Data were collected from questionnaires and analyzed by descriptive and inferential statistics – ANOVA using Least Significant Different (LSD), and Multiple Regression Analysis. Results showed that most restaurant employees were between 20 and 30 years of age and were educated to high school level. Most were single and had a daily income of less than 160 baht and less than one year's work experience. Their overall quality of their work life was estimated to be at a moderate level. The study found that age had an influence on the quality of the employees' work life, with those younger than 20 having a better quality of work life than employees aged between 20 and 30 and over 30. It was also found that those who were single had a better quality of work life than married or divorced/separated employees. The factor that can be used to forecast the quality of work life was age and this is conversely related to the quality of work life

Keywords: Quality of work life, Factors affecting

บทนำ

ประเทศไทยมีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้นประมาณ 38.7 ล้านคน โดยเป็นผู้ที่ทำงานไม่ได้รับความคุ้มครอง และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน หรือเรียกว่า แรงงานนอกระบบ 24.1 ล้านคนหรือร้อยละ 62.3 และที่เหลือเป็นผู้ที่ทำงานในระบบหรือแรงงานในระบบ 14.6 ล้านคน หรือร้อยละ 37.7 โดยแรงงานนอกระบบทำงานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ร้อยละ 41.6 รองลงมา เป็นภาคเหนือ ร้อยละ 21.3 ภาคกลาง ร้อยละ 18.8 ภาคใต้ ร้อยละ 12.9 และกรุงเทพมหานครมีแรงงานนอกระบบ น้อยที่สุด ร้อยละ 5.4 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553)

การตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานนอกระบบได้เน้น ส่งเสริมการประกอบอาชีพส่วนตัวโดยส่งเสริมระบบการรับ ช่วงงานให้กระจายออกไปสู่แรงงานในเมืองต่างๆและชนบท (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6, 2530-2534) ซึ่งต่อมาได้มีแนวคิดที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาโดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพคนเน้น การส่งเสริมให้คนมีงานทำโดยมุ่งสร้างอาชีพแก่แรงงานให้ สามารถประกอบอาชีพส่วนตัว หรือผู้ประกอบการขนาดเล็ก และมุ่งเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถแก่ผู้ประกอบการอาชีพ อิสระ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9, 2545-2549) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ถูกนำมา เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน โดยมีเป้าหมายให้ผู้ที่อยู่ในเศรษฐกิจ นอกระบบได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึงโดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10, 2550-2554) และการให้ความสำคัญกับการพัฒนาดน และสังคมไทยให้มีคุณภาพมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อย่างเป็นธรรมรวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วย ฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รูปธรรมภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ภารกิจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11, 2555-2559) ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2548) ได้ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบว่าเป็นผู้ที่มิงานทำที่

อยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน ไม่ได้รับความคุ้มครอง และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน เทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ได้ทำการสำรวจ และมีการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการร้านอาหาร ในปี 2553 พบว่า ผู้ประกอบการร้านอาหารรวมทั้งหมด 236 ร้าน และจากการสอบถามพนักงานร้านอาหารของผู้วิจัย พบว่า พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่จะไม่ใช้แรงงานที่อยู่ในระบบ ประกันสังคม ซึ่งน่าจะอยู่ในความหมายของแรงงานนอกระบบตามความหมายของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ (ดัลด์, 2550) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพแวดล้อมการทำงานประกอบด้วย สถานภาพสมรส (สุภาพร, 2550) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงานและรายได้ (วิญญู, 2554) ปัจจัย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานประกอบด้วยสถานภาพสมรส โดยผู้อยู่ในสภาพหย่าร้างหรือหม้าย จะมีคุณภาพชีวิตสูง กว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสหรือโสด (วิญญู, 2554) ปัจจัยที่มี ผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยประกอบด้วย ระดับการศึกษา โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และระดับ ปวส. จะมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าระดับมัธยมศึกษา ตอนต้นและตอนปลาย (วิญญู, 2554) ปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมและความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ประกอบด้วย อายุราชการ โดยผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี จะมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 5-10 ปี 11-15 ปีและ 16 ปีขึ้นไป (วิญญู, 2554) และปัจจัยที่มี ผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ประกอบด้วย รายได้ โดยผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 6,000-12,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้มีรายได้น้อยกว่า 6,000 บาท และมากกว่า 12,000 บาท (วิญญู, 2554) ปัจจัยที่มี ผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยประสบการณ์ การทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต



การทำงาน (Panchan Bangkoedphol, 2007) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย อายุ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Nuchanath Wichit, 2007)

เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำงานในฐานะคณะทำงานวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจจังหวัดอุบลราชธานี (คำสั่งที่ 01161/2551) ซึ่งมีหน้าที่ต้องวิเคราะห์ภาพรวมทางเศรษฐกิจรวมทั้งปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานให้กับคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอุบลราชธานี ดังนั้นจึงมีเหตุผลและความจำเป็นในการศึกษาและค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำเสนอข้อมูลด้านแรงงานต่อคณะกรรมการฯ ในการกำหนดนโยบายวางแผนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อพนักงานร้านอาหารที่เป็นแรงงานนอกระบบซึ่งจะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

วิธีวิจัย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อทดสอบอิทธิพลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานีที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานร้านอาหาร หมายถึง พนักงานที่ทำงานในร้านอาหารโดยทำหน้าที่พนักงานเสิร์ฟมากที่สุดและเป็นผู้ที่ไม่ได้เข้าระบบประกันสังคมจากการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

รายละเอียดของสมมติฐานและที่มามีดังนี้

สมมติฐาน 1 อายุของพนักงานร้านอาหารมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาของดัลลัส จันทรเสนา (2550) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข และ Nuchanath Wichit (2007) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสาธารณสุขและพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง เมื่อมีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์มากขึ้นทำให้ระดับความคิดอ่านและวุฒิภาวะสูงขึ้นด้วยตามวัยทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีและปรับ

ความคาดหวังให้เหมาะสมกับสถานการณ์การทำงานได้ดีขึ้น

สมมติฐาน 2 ระดับการศึกษาของพนักงานร้านอาหารมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาของวิญญู พรประทุม (2554) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 พบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งได้นำระดับการศึกษาของแต่ละบุคคลมาร่วมในการพิจารณาด้วย

สมมติฐาน 3 สถานภาพสมรสของพนักงานร้านอาหารมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาของสุภาพร พงษ์ไพโรจน์ (2550) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง พบว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงาน และวิญญู พรประทุม (2554) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 พบว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานกะจะมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับสูงและทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐาน 4 ประสบการณ์การทำงานของพนักงานร้านอาหารมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาของดัลลัส จันทรเสนา (2550) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานวิญญู พรประทุม (2554) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 พบว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ Panchan Bangkoedphol (2007) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน



พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสาธารณสุข ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 และบุคลากรของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน เมื่อมีอายุมากขึ้นจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้ระดับความคิดอ่านและวุฒิภาวะสูงขึ้น ด้วยตามวัยทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีและปรับความคาดหวังให้เหมาะสมกับสถานการณ์การทำงานได้ดีขึ้น

สมมติฐาน 5 รายได้ต่อเดือนของพนักงานร้านอาหารมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาของดอลัด จันทรเสนา (2550) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน วิญญู พรประทุม (2554) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 พบว่า ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 6,000-12,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและการพัฒนาความสามารถของบุคคลสูงกว่าผู้มีรายได้น้อยกว่า 6,000 บาท และมากกว่า 12,000 บาท

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การวิจัยแบบการสำรวจภาคสนาม (Field Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (กรกฎาคม - สิงหาคม 2553) และแบ่งพื้นที่ในการเก็บออกเป็นถนน 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทถนนที่มีร้านขายอาหารอยู่อย่างไม่หนาแน่น (จำนวนร้านอาหารไม่เกิน 3 ร้าน) และประเภทถนนที่มีร้านขายอาหารอยู่อย่างหนาแน่น (จำนวนร้านอาหารมากกว่า 3 ร้านขึ้นไป)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งในกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบค่าประชากร โดยกำหนดค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (e) เท่ากับ 0.05 และค่าสัดส่วนของแรงงานนอกระบบจากการสำรวจล่วงหน้า (P) เท่ากับ 0.8 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 246 ราย เพื่อให้งานวิจัยมีคุณภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่างทั้งหมด 250 ราย โดยมีพนักงานร้านอาหารจากถนนที่มีร้านขายอาหารอยู่อย่างไม่หนาแน่น จำนวน 100 ราย และพนักงานร้านอาหารจากถนนที่มีร้านขายอาหารอยู่

อย่างหนาแน่น จำนวน 150 ราย เนื่องจากพนักงานร้านอาหารทั้งจากถนนที่มีร้านขายอาหารอยู่อย่างไม่หนาแน่นและหนาแน่น บางร้านพนักงานที่ถูกถามให้ข้อมูลที่เหมือนกัน ดังนั้นเพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับจึงการกระจายกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบบใช้วิจารณ์ญาณ (Judgment Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดสอบกับพนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานีแล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ในส่วนของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ปรากฏผลได้ค่า 0.897

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อวัน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

โดยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้ดังนี้ (กัลยา, 2542)

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดกำหนดให้มีค่าเท่ากับ

1 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยกำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2

คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลางกำหนดให้มีค่าเท่ากับ

3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมากกำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4

คะแนน

ระดับความคิดเห็นมากที่สุดกำหนดให้มีค่าเท่ากับ

5 คะแนน

และการแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยเป็นดังนี้



คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความคิดเห็น
น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความคิดเห็น
ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็น
มากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจก
แจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) กรณีพบค่าแตกต่าง
เป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่ม

เป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Least Significant Different (LSD)
และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression
Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปราย

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะพนักงานร้านอาหาร พบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี ร้อยละ 54.0
ระดับการศึกษา ม.1 – ม.6 ร้อยละ 76.4 สถานภาพโสด
ร้อยละ 71.2 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี
ร้อยละ 52.4 และรายได้ต่อวันน้อยกว่า 160 บาท
ร้อยละ 64.1 ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	68	27.2
20 – 30 ปี	135	54.0
มากกว่า 30 ปี	47	18.8
2. การศึกษา		
ต่ำกว่า ป.6	40	16.0
ม.1 – ม.6	191	76.4
ปริญญาตรี	19	7.6
3. สถานภาพสมรส		
โสด	178	71.2
สมรส	64	25.6
หม้าย	1.6	1.6
หย่า / แยก	1.6	1.6
4. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	131	52.4
1 – 3 ปี	117	46.8
มากกว่า 3 ปี	2	0.8
5. รายได้ต่อวัน		
น้อยกว่า 160 บาท	116	64.1
161 – 200 บาท	55	30.4
มากกว่า 200 บาท	10	5.5



2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 2.97, 3.20, 3.40, 3.02 และ 3.15 ตามลำดับ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	2.97	0.90	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.20	0.55	ปานกลาง
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.40	0.68	ปานกลาง
4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.02	0.78	ปานกลาง
รวม	3.15	0.46	ปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นดังนี้
การทดสอบอิทธิพลลักษณะของพนักงานร้านอาหาร
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
สมมติฐาน 1 อายุของพนักงานร้านอาหารมีอิทธิพล
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับอายุที่แตกต่างกัน
มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่
เพียงพอและยุติธรรม และด้านการพัฒนาความสามารถของ
บุคคลที่แตกต่างกัน ($P < 0.05$) ผลการทดสอบปรากฏผลดัง
ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	Sig.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	11.57	0.000*	แตกต่างกัน
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.17	0.843	ไม่แตกต่างกัน
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	1.01	0.364	ไม่แตกต่างกัน
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	5.66	0.004*	แตกต่างกัน

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์เมื่อพบความแตกต่าง จึงใช้
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ Least Significant Different
(LSD) ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน
ที่เพียงพอและยุติธรรมกับระดับอายุ พบว่า กลุ่มพนักงาน
ร้านอาหารที่มีอายุ น้อยกว่า 20 ปี และกลุ่มอายุ 20 – 30 ปี

จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 30 ปีขึ้นไป
สำหรับด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลกลุ่มพนักงาน
ร้านอาหารที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี จะมีคุณภาพชีวิต
การทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 30 ปี ขึ้นไป ปรากฏผล
ดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับอายุ	$\bar{X}$	ระดับอายุ		
			1	2	3
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1. น้อยกว่า 20 ปี	3.24	-	0.24	0.78*
	2. 20 – 30 ปี	3.01		-	0.54*
	3. มากกว่า 30 ปี	2.47			-
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	1. น้อยกว่า 20 ปี	3.23	-	0.23	0.04*
	2. 20 – 30 ปี	3.00		-	0.25
	3. มากกว่า 30 ปี	2.75			-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐาน 2 ระดับการศึกษาของพนักงานร้านอาหารมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน การทำงานไม่แตกต่างกัน ($P < 0.05$) ผลการทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ปรากฏผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	Sig.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.66	0.193	ไม่แตกต่างกัน
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.00	0.994	ไม่แตกต่างกัน
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.09	0.086	ไม่แตกต่างกัน
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.28	0.275	ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 3 สถานภาพสมรสของพนักงานร้านอาหารมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลที่แตกต่างกัน ($P < 0.05$) ผลการทดสอบปรากฏผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	Sig.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.96	0.033*	แตกต่างกัน
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.28	0.275	ไม่แตกต่างกัน
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	1.11	0.345	ไม่แตกต่างกัน
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.38	0.005*	แตกต่างกัน

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์เมื่อพบความแตกต่าง จึงใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ Least Significant Different (LSD) ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า พนักงานร้านอาหารที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าสถานภาพ

สมรส สำหรับด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พนักงานร้านอาหารที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าสถานภาพสมรส และสถานภาพหย่า/แยก ปรากฏผลดังตารางที่ 7



ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส			
			1	2	3	4
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1. โสด	3.07	-	0.32*	0.17	0.82
	2. สมรส	2.75		-	0.15	0.50
	3. หม้าย	2.90			-	0.65
	4. หย่า/แยก	2.25				-
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	1. โสด	3.12	-	0.32*	0.17	0.92*
	2. สมรส	2.79		-	0.16	0.59
	3. หม้าย	2.95			-	0.75
	4. หย่า/แยก	2.20				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐาน 4 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้านอาหารมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ($P < 0.05$) ผลการทดสอบปรากฏผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	Sig.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.81	0.446	ไม่แตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	2.07	0.129	ไม่แตกต่างกัน
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.82	0.061	ไม่แตกต่างกัน
4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	1.69	0.187	ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 5 รายได้ต่อวันของพนักงานร้านอาหารมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า รายได้ต่อวันที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ($P < 0.05$) ผลการทดสอบปรากฏผลดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	Sig.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.17	0.845	ไม่แตกต่างกัน
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.87	0.425	ไม่แตกต่างกัน
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.82	0.446	ไม่แตกต่างกัน
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	1.60	0.211	ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ด้วยวิธี Enter โดยนำตัวแปรอิสระจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานร้านอาหารเข้ามาวิเคราะห์ ผลปรากฏว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานร้านอาหาร โดยดูจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.06 และ

ค่า Durbin Watson = 1.69 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนไม่มีความสัมพันธ์กัน (กัลยา, 2542)

ในการทดสอบนัยสำคัญของค่า B จะพบค่า Sig. of t ในตารางมีค่าน้อยกว่า 0.01 อยู่ 1 ตัวแปร ได้แก่ อายุ และค่า VIF มีค่าเท่ากับ 2.04 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มี



ปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ โดยตัวแปรอายุ จะมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานร้านอาหาร ซึ่งสามารถสร้างสมการ

ถดถอยที่ใช้พยากรณ์ได้ คือ $\hat{Y} = 2.81 - 0.01X$ ปรากฏผลดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) กรณีตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานร้านอาหาร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	VIF
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.81	0.29		8.77	0.00	
อายุ	-0.01	0.00	-0.26	-3.01	0.00**	2.04
สถานภาพโสด	0.42	0.24	0.42	1.74	0.08	15.31
สถานภาพสมรส	0.36	0.23	0.34	1.53	0.13	13.32
สถานภาพหม้าย	0.50	0.32	0.14	1.59	0.11	1.98
ต่ำกว่าประถมศึกษาที่ 6	0.12	0.13	0.10	0.94	0.35	2.93
มัธยมศึกษาที่ 1 - 6	0.04	0.11	0.04	0.35	0.72	2.79
ระยะเวลาทำงาน	0.03	0.01	0.11	1.71	0.09	1.13
รายได้ต่อเดือน	4.88E-05	2.51E-05	0.13	1.94	0.05	1.23

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, Adjusted R Square = 0.06, Durbin Watson = 1.69

จากการทดสอบอิทธิพลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานีที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม

อภิปรายผลการวิจัย

ลักษณะของพนักงานร้านอาหาร

อายุของพนักงานร้านอาหาร พบว่า กลุ่มพนักงานร้านอาหารที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่ากลุ่มอายุ 30 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานร้านอาหารที่มีอายุน้อยยังอาจมีภาระที่จะต้องดูแลรับผิดชอบไม่มากจึงอาจทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเพียงพอและมีความยุติธรรมแล้ว นอกจากนี้กลุ่มพนักงานร้านอาหารที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถ

ของบุคคลมากกว่ากลุ่มอายุ 30 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานร้านอาหารที่มีอายุน้อยจะมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองมากกว่ากลุ่มอายุ 30 ปีขึ้นไป ซึ่งผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นได้สอดคล้องกับงานวิจัยของดาลัด จันทระเสนา (2550) และ Nuchanath Wichit (2007) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนและพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เมื่ออายุมากขึ้นการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสาธารณสุขและพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพเมื่ออายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์มากขึ้นทำให้ระดับความคิดอ่านและวุฒิภาวะสูงขึ้นด้วยตามวัยทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีและปรับความคาดหวังให้เหมาะสมกับสถานการณ์การทำงานได้ดีขึ้น

ระดับการศึกษาของพนักงานร้านอาหาร พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานเล็กรับตามอาหารร้านอาหารส่วนใหญ่ไม่ต้องการพนักงานที่มีการศึกษาสูงประกอบกับผู้ที่มีการศึกษาสูง



ก็จะไม่นิยมทำงานที่ร้านอาหารขนาดเล็กหรือขนาดกลาง จึงทำให้พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นไม่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิญญู พรประทุม (2554) ที่พบว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 ได้นับระดับการศึกษาของแต่ละบุคคลมาร่วมในการพิจารณาด้วย

สถานภาพสมรสของพนักงานร้านอาหารพบว่า กลุ่มพนักงานร้านอาหารที่มีสถานภาพโสดจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มที่มีสถานภาพโสดจะมีความรับผิดชอบและความกดดันในการใช้ชีวิตน้อยกว่า นอกจากนี้กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสดจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมากกว่ากลุ่มสถานภาพสมรส และหย่าหรือแยกกันอยู่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มสถานภาพโสดอาจมีความคล่องตัวในการเพิ่มพูนความรู้หรือพัฒนาความสามารถของตนเองได้มากกว่า ซึ่งผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นไม่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร พงษ์ไพโรจน์ (2550) และและวิญญู พรประทุม (2554) ที่พบว่าสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในงานวิจัยของสุภาพร พงษ์ไพโรจน์ (2550) ได้พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับสูงและทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประสบการณ์การทำงานของพนักงานร้านอาหารพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานเสิร์ฟอาหารที่มีร้านขนาดเล็กหรือขนาดกลางไม่มีความจำเป็นมากนักที่จะต้องใช้พนักงานที่มีฝีมือในการทำงาน (skill labor) ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวพนักงานจะมีอัตราความถี่การเข้าออกจากการทำงานมาก ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องใช้คนมีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นไม่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของดลัด จันทระเสนา (2550) วิญญู พรประทุม (2554) และ Panchan Bangkoedphol (2007) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

บุคลากรสาธารณสุข ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 และบุคลากรของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน เมื่อมีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์มากขึ้นทำให้ระดับความคิดอ่านและวุฒิภาวะสูงขึ้นด้วยตามวัยทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีและปรับความคาดหวังให้เหมาะสมกับสถานการณ์การทำงานได้ดีขึ้น

รายได้ต่อวันของพนักงานร้านอาหาร พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรายได้ของพนักงานร้านอาหารที่มีขนาดเล็กส่วนใหญ่จะมีรายได้น้อย เพราะเจ้าของร้านส่วนใหญ่จะมีสวัสดิการโดยจัดอาหารฟรีให้ในช่วงทำงานบางครั้งถ้าอาหารเหลือเจ้าของก็จะจัดใส่ถุงให้นำกลับไปที่บ้าน ดังนั้นจึงทำให้รายได้ต่อวันที่ได้รับค่อนข้างต่ำ ซึ่งผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นไม่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของดลัด จันทระเสนา (2550) และวิญญู พรประทุม (2554) เพราะบุคลากรสาธารณสุขและตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 จากงานวิจัยดังกล่าวเมื่อมีรายได้มากขึ้นจะทำให้แนวโน้มของคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานร้านอาหารที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า สมการถดถอยที่ใช้พยากรณ์ได้คือ $\hat{Y} = 2.81 - 0.01X$

โดยที่ $\hat{Y}$ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานร้านอาหาร และ X คือ อายุ

จากสมการจะเห็นได้ว่า ถ้าอายุเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ คุณภาพชีวิตการทำงานจะลดลง 0.01 หน่วย ซึ่งผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nuchanath Wichit (2007) ที่พบว่าสมการถดถอยที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพได้คือ $\hat{Y} = 52.02 + 25.04 \text{ ลักษณะงาน} - 2.23 \text{ ระยะเวลาการทำงาน} + 0.30 \text{ อายุ}$ เพียงแต่ทิศทางของสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอายุจะแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานร้านอาหารเมื่ออายุมากขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงาน จะลดลง เพราะพนักงานร้านอาหารเมื่ออายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะต้องความมั่นคงในชีวิตการทำงาน แต่เนื่องจากลักษณะงานที่มีรายได้น้อยและไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมจึงทำให้พนักงานร้านอาหารเมื่ออายุมากขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงานกลับลดลง



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. อายุ พนักงานร้านอาหารที่มีอายุมากไม่ควรคิดว่าอายุมากของตนเองเป็นข้อจำกัดในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง เนื่องจากหากสามารถพัฒนาฝีมือจนดีแล้วก็มีอำนาจต่อรองในการเพิ่มค่าจ้างหรืออาจจะผันตนเองไปเป็นผู้ประกอบการก็ได้

2. สถานภาพสมรส พนักงานร้านอาหารที่ใช้สถานภาพโสดไม่ควรคิดว่าเมื่อมีครอบครัวแล้วจะไม่มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ ๆ รับผิดชอบจะมีหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ เปิดอบรมฟรีโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ดังนั้นพนักงานร้านอาหารกลุ่มนี้ควรที่จะปรับทัศนคติของตนเองและค้นหาข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานดังกล่าวเพื่อเข้าอบรมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. หน่วยงานของรัฐ เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องทำงานเชิงรุกและดูแลแรงงานกลุ่มนี้มากขึ้น โดยเฉพาะพนักงานร้านอาหารที่มีอายุมากเหล่านี้ควรให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือเพื่อที่จะมีโอกาสได้รับค่าจ้างที่เพียงพอและยุติธรรมมากขึ้น

4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรที่จะเข้าไปทำการสุ่มสำรวจผู้ประกอบการร้านอาหาร โดยเฉพาะร้านที่มีขนาดเล็กกว่าผู้ประกอบการได้ให้ความเป็นธรรมกับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานหรือไม่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาในช่วงก่อนที่รัฐบาลจะปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ดังนั้นควรที่จะทำการศึกษาหลังจากที่รัฐบาลปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท แล้วนำมาข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อตรวจสอบว่าจะมีความแตกต่างกันอย่างไร

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานร้านอาหารที่เป็นแรงงานอยู่ในระบบและนอกระบบแล้วนำมาข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อตรวจสอบว่าจะมีความแตกต่างกันอย่างไร

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่อาจจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ทำการศึกษาจากการวิจัยครั้งนี้ เช่น ความเครียด บรรยากาศในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่ได้ให้การสนับสนุนทุนวิจัย งบประมาณประจำปี 2553 และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลตลอดจนนักศึกษาที่ช่วยปฏิบัติงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบถ้วนสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คำสั่งจังหวัดอุบลราชธานีที่ 01161/2551. เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจจังหวัดอุบลราชธานี.

ดลัด จันทรเสนา. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ส.ม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

วิญญู พรประทุม. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. การศึกษาโดยอิสระ ปร.ม. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (2530-2534)*. สืบค้น 19 ธันวาคม 2555, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=88>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9. (2545-2549)*. สืบค้น 19 ธันวาคม 2555, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=91>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10. (2550-2554)*. สืบค้น 19 ธันวาคม 2555, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. (2555-2559)*. สืบค้น 19 ธันวาคม 2555, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). *การสำรวจแรงงานนอกระบบ*. สืบค้น 19 ธันวาคม 2555, จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/file>

สุภาพร พงษ์ไพโรจน์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

Nuchanath Wichit. (2007). *Factors related to quality of work life among bus drivers under Bangkok mass transit authority*. Thesis M.S. Mahidol University, Bangkok.

Panchan Bangkoedpkol. (2007). *Relationships between Personal Factors, Quality of Working Life and Job Performance of Professional Nurse in Private Hospitals*. Thesis M.M. Mahidol University, Bangkok.