

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.47 อายุ 30–40 ปี ร้อยละ 43.37 รองลงมาต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 34.34 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 75.30 รองลงมาปริญญาตรี ร้อยละ 23.49 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 83.73 รองลงมา 20,000 – 30,000 บาท ร้อยละ 12.05 ระดับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 85.54 รองลงมา ระดับบังคับบัญชา ร้อยละ 10.84 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 66.27 รองลงมา 15 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 22.89

2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด

พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานบริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

รายได้และค่าตอบแทน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55 - 2.64$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนงานอื่นที่คล้ายกันถือว่าเพียงพอและเป็นธรรม

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี

ความมั่นคงและความก้าวหน้า

พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78 - 3.26$) ทุกรายการ คือ

1. มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น

2. มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่

3. ผู้บังคับบัญชาให้ความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน

4. หน่วยงานส่งเสริม และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น

5. มีโอกาสได้พัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น ศึกษางานอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป

การบริหารงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80 - 3.05$) ทุกรายการ คือ

1. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่

2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน

4. การบริหารงานในองค์กรมีรูปแบบที่โปร่งใส

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และ 20,000 – 30,000 บาท ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป

การพัฒนาศักยภาพ

พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76 - 3.29$) ทุกรายการ คือ

1. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและรับผิดชอบมากขึ้น

2. มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ในงาน

3. มีโอกาสเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ

4. ได้รับการอบรมในสายงานอย่างสม่ำเสมอ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี และมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และ 20,000 – 30,000 บาท ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป

ความภาคภูมิใจในองค์กร

พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14 - 3.23$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงที่ดี

2. รู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท 20,000 – 30,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาท ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป

ความปลอดภัยในการทำงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00 - 3.25$) ทุกรายการ คือ

1. หน่วยงานมีการเข้มงวดเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ และจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ

2. รู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน

3. มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบาย และเหมาะสม

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท 20,000 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา และระดับผู้จัดการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป

สังคมสัมพันธ์

พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23 - 3.31$) ทุกรายการ คือ

1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน
2. ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเสมอ
3. เมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานจะช่วยเสมอ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาท ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา และระดับผู้จัดการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป

ภาวะอิสระจากงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07 - 3.20$) ทุกรายการ คือ

1. พอใจเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงานและเวลาพัก
2. มีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน
4. ลักษณะงานปัจจุบันทำให้สามารถจัดสรรเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่าง

เหมาะสม

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท 20,000 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความมั่นคงและความก้าวหน้า

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

การบริหารงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน
3. สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน

ความภาคภูมิใจในองค์กร

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงที่ดี

การพัฒนาศักยภาพ

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ในงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ในงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและรับผิดชอบมากขึ้น

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ในงาน

2. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและรับผิดชอบมากขึ้น และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีโอกาสเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ

สังคมสัมพันธ์

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเสมอ

การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด ได้ข้อมูลที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.47 อายุ 30–40 ปี ร้อยละ 43.37 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 75.30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 83.73 ระดับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 85.54 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 66.27

2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานบริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ สังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.26$) ความภาคภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 3.19$) ภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.14$) ความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.12$) ความมั่นคงและความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.04$) การพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X} = 3.00$) การบริหารงาน ($\bar{X} = 2.95$) และรายได้และค่าตอบแทน ($\bar{X} = 2.53$)

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกมีความเหมาะสมเป็นธรรมชาติเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การที่พนักงานปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตรายต่อพนักงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำอยู่ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย เป็นงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคงเมื่ออยู่ในองค์กร สังคมสัมพันธ์ การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ลักษณะการบริหารงาน การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเสมอภาคและความยุติธรรม ภาวะอิสระจากงาน ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลมีความสุขในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และความภาคภูมิใจในองค์กร ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รู้ว่า องค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตใน

การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความภาคภูมิใจในองค์กร พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การพัฒนาศักยภาพ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สังคมสัมพันธ์ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพินชา พรหมสกุลวัฒนา (2555) เรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน เงินเดือน และตำแหน่งที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) พบว่าคุณภาพชีวิตพนักงานจะส่งผลต่อองค์การในการทำงาน 3 ประการด้วยกันคือ ประการที่หนึ่ง ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการที่สาม คุณภาพชีวิตพนักงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของการทำงานของพนักงานอีกด้วย ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ขอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่พนักงานเสนอ เปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดประสิทธิภาพในงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงที่ได้อยู่ในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. **รายได้และค่าตอบแทน** พนักงานควรได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ และเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ สวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับควรมีความเพียงพอและเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป
2. **ความมั่นคงและความก้าวหน้า** ควรมีการจัดพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่น ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น มีการมอบหมายงานให้พนักงานใช้ความรู้

ความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาให้ความรู้สึกที่มั่นคงในการทำงานและพนักงานมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่

3. **การบริหารงาน** องค์การควรมีการปรับปรุงการบริหารงานภายในให้ดีขึ้นกว่าเดิม ปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันคือผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานไม่สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่ การให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานยังน้อยอยู่ ฉะนั้นควรจะรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานและให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. **การพัฒนาศักยภาพ** ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ และใช้ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานมากเท่าที่ควร ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ฉะนั้นควรปรับปรุงด้วยการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถและรับผิดชอบมากขึ้น แสดงความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ในงานมากขึ้น มีการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถกับพนักงานทุกสายงานที่จะต้องทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ

5. **ความภาคภูมิใจในองค์กร** ควรสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร และสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานมีภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร

6. **ความปลอดภัยในการทำงาน** หน่วยงานควรมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสะดวกสบาย และควรการบริหารจัดการเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุจากการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย และควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ

7. **สังคมสัมพันธ์** ควรมีการสร้างทัศนคติในการปฏิบัติงาน และพนักงานควรมีการสร้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน เมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานควรร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ควรมีสื่อที่เป็นเสียงตามสายประชาสัมพันธ์ให้เกิดความเข้าใจและให้เกิดการงูจิ มากยิ่งขึ้น

ทุกปัจจัยมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกคน ฉะนั้นองค์การควรยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีการพิจารณา การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานอย่าง เหมาะสม มีความโปร่งใส ชัดเจน รวมถึงการอบรมเรื่องความปลอดภัย เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจขององค์กรและเกิดความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตใน

การทำงานอยู่ในระดับที่ดี อันจะเป็นผลที่ดีต่อองค์กรทั้งสิ้น โดยยึดหลักความเป็นธรรมให้มากที่สุด อีกทั้งยังต้องมองในเรื่องของสวัสดิการอื่น ๆ ที่ทางองค์กรให้กับพนักงาน นอกเหนือจากค่าตอบแทนประจำ และควรหมั่นสำรวจตรวจสอบอยู่เสมอว่า สวัสดิการใดเหมาะสมและเป็นที่ต้องการของพนักงานก็พัฒนาและส่งเสริมต่อไป หากสวัสดิการใดไม่จำเป็นก็ยกเลิก เพื่อให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อเป็นการศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแรงดึงดูดใจให้กับพนักงานต่อไป