

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ” ซึ่งผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามได้ครบ 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตามที่กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ซึ่งปรากฏว่ามีความสมบูรณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยจึงทำการบันทึกข้อมูลและดำเนินการวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน และใช้สัญลักษณ์ดังนี้

#### สัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ degree of freedom
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
Sig.	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การแปลความหมายของข้อมูล

ผู้วิจัยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง  
 ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่สูง

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏรายละเอียด ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 20 ปี	14	3.5
21 – 30 ปี	264	66.0
31 – 40 ปี	101	25.3
41 – 50 ปี	16	4.0
มากกว่า 50 ปี	5	1.3
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	169	42.3
สมรส	218	54.5
หม้าย	7	1.8
หย่าหรือแยกกันอยู่	6	1.5
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปร อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้ง ของสถานที่ทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ต่ำกว่ามัธยมปีที่ 3	11	2.8
มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า	18	4.5
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.หรือ เทียบเท่า	219	54.8
อนุปริญญา / ปวส.หรือ เทียบเท่า	86	21.5
ปริญญาตรี	64	16.0
สูงกว่าปริญญาตรี	2	.5
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	5	1.3
5,001-8,000 บาท	241	60.3
8,001-11,000 บาท	107	26.8
11,001-14,000 บาท	26	6.5
14,001-17,000 บาท	8	2.0
17,001-20,000 บาท	4	1.0
สูงกว่า 20,000 บาท	9	2.3
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	5	10.5
1-3 ปี	174	43.5
4-6 ปี	46	11.5
มากกว่า 6 ปี	138	34.5
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของสถานที่ทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน</b>		
นิกมอุตสาหกรรมบางปู	300	75.0
นิกมอุตสาหกรรมบางพลี	100	25.0
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>

จากข้อมูลในตารางที่ 4.1 เมื่อพิจารณาคูณลักษณะด้านอายุของพนักงานสตรี พบว่า ช่วงอายุที่มีมากที่สุดคือ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาได้แก่ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.3 ส่วนช่วงอื่นๆ มีจำนวนน้อยมาก สำหรับสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมรสแล้วมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาคือสถานภาพสมรสเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 42.3 สำหรับระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช.คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาได้แก่ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. และปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.5 และ 16.0 ตามลำดับ ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.5 และส่วนด้านรายได้ พบว่า มีรายได้อยู่ระหว่าง 5,000 - 8,000 บาท เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาคือระหว่าง 8,001 - 11,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.8 ช่วงรายได้อื่นๆมีอยู่น้อยมาก สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีระยะเวลาในการทำงานมากที่สุดอยู่ระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาได้แก่ มากกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5 ผู้มีประสบการณ์ 4-6 ปี และต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และ 10.5 ตามลำดับ ด้านที่ตั้งของสถานที่ทำงาน พบว่า เป็นผู้ทำงานในนิกมอุตสาหกรรมบางปู คิดเป็นร้อยละ 75.0 ส่วนที่เหลือทำงานในนิกมอุตสาหกรรมบางพลี คิดเป็นร้อยละ 25.0

## ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

ผลวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏรายละเอียด ดังตารางที่ 4.2– 4.9

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.81	.48	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.50	.66	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.02	.56	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.00	.68	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.46	.63	ปานกลาง
6. ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร	3.19	.73	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.30	.68	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.18</b>	<b>.47</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากข้อมูลในตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.18$  SD=.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า พนักงานสตรีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.50$  SD = .66) ด้านที่ 5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.46$  SD = .63) ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.30$  SD = .68) ด้านที่ 6 ประชาธิปไตยภายในองค์กร ( $\bar{X} = 3.19$  SD = .73) ด้านที่ 3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ( $\bar{X}=3.02$  SD=.56) ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.00$  SD = .68) และด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.81$  SD = 48)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี  
 ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ	2.69	.59	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	2.68	.66	ปานกลาง
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม	2.62	.89	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับสภาพการณ์ของเศรษฐกิจ ปัจจุบัน	2.81	.77	ปานกลาง
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนครบถ้วน และตรงตามกำหนดเวลาที่ หน่วยงานแจ้งไว้	3.28	.82	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.81</b>	<b>.48</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากข้อมูลในตารางที่ 4.3 พบว่า ในภาพรวม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี  
 ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับ  
 ปานกลาง ( $\bar{X} = 2.81, SD = .48$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า พนักงานสตรีมีระดับคุณภาพ  
 ชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ข้อ ซึ่งค่าเฉลี่ย  
 มากที่สุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนครบถ้วนและตรงตามกำหนดเวลาที่หน่วยงานแจ้งไว้ ( $\bar{X} = 3.28$   
 $SD = .82$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆอย่างเพียงพอและเหมาะสม ( $\bar{X} =$   
 $2.62, SD = .89$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี  
 ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และ  
 ส่งเสริมสุขภาพ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
1. สถานที่ทำงานของท่านจัดสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และป้องกันอุบัติเหตุ	3.51	.84	สูง
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริม สุขภาพกาย-สุขภาพจิตที่ดี ของบุคคลากร	3.09	.86	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคคลากรได้รับ การตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง	4.18	.82	สูง
4. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ใน สภาพที่ปลอดภัยต่อการทำงาน	3.55	.81	สูง
5. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ร่มรื่น และมีอากาศ ถ่ายเทสะดวก	3.17	.96	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.50</b>	<b>.66</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากข้อมูลในตารางที่ 4.4 พบว่า ในภาพรวม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี  
 ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ  
 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$  SD = .66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า พนักงานสตรีมี  
 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปาน  
 กลาง 2 ข้อ และในระดับสูง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ที่ทำงานของท่านมี  
 การสนับสนุนให้บุคคลากรได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ( $\bar{X} = 4.18$  SD = .82) ที่  
 ทำงานของท่านมีการจัดวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 3.55$  SD =  
 .81) และที่ทำงานของท่านจัดสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุ ( $\bar{X} = 3.51$  SD = .84)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี  
ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	$\bar{X}$	SD	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ช่วยให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.09	.83	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.11	.86	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสในการเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็น ประโยชน์ต่อสถานที่ทำงานได้เสมอ	2.88	.75	ปานกลาง
4. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.11	.79	ปานกลาง
5. สถานที่ทำงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างกันของพนักงาน	2.90	.74	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.02</b>	<b>.56</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากข้อมูลในตารางที่ 4.5 พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี  
ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับ  
ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.02$ ,  $SD = .56$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า พนักงานสตรีมีระดับคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ข้อ ซึ่งลำดับ  
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน  
ความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.11$ ,  $SD = .79$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสในการเสนอผลงาน  
หรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อสถานที่ทำงานได้เสมอ ( $\bar{X} = 2.88$ ,  $SD = .75$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี  
 ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน  
 งาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ	2.94	.91	ปานกลาง
2. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำตามความรู้ความสามารถ และความถนัด	3.08	.86	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม	2.81	.86	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมกรณีเจ็บป่วยหรือ ทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการทำงาน	3.29	.91	ปานกลาง
5. กรณีเลิกจ้างหรือเกษียณอายุการทำงานท่านสามารถ ดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพตามฐานะของท่าน	2.88	.83	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.00</b>	<b>.68</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากข้อมูลในตารางที่ 4.6 พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี  
 ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับ  
 ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$  SD = .68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า พนักงานสตรีพนักงานสตรีมี  
 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5  
 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมกรณีเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอัน  
 เนื่องมาจากการทำงาน ( $\bar{X} = 3.29$  SD = .91) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานของท่านมี  
 หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.81$  SD = .86)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี  
 ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ  
 การทำงานร่วมกัน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.76	.81	สูง
2. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานของท่านทุกครั้ง ที่ร้องขอ	3.49	.84	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานของท่านไม่มีการแบ่งเป็นพรรคเป็นพวก	3.11	.99	ปานกลาง
4. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนๆ มักให้ กำลังใจเสมอ	3.51	.97	สูง
5. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถ ขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.42	1.00	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.46</b>	<b>.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากข้อมูลในตารางที่ 4.7 พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี  
 ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่  
 ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$  SD = .63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า พนักงานสตรีมีระดับ  
 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง 3  
 ข้อ และในระดับสูง 2 ข้อ ซึ่งข้อที่มีคุณภาพชีวิตในระดับสูง 2 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
 ได้แก่ ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ( $\bar{X} = 3.76$  SD = .81) และ เมื่อท่านมีปัญห  
 ในการปฏิบัติงานเพื่อนๆ มักให้กำลังใจเสมอ ( $\bar{X} = 3.51$  SD = .97)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี  
 ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาจากลูกน้องและ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	3.19	.90	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน	3.16	.88	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่พนักงาน ทุกคน	3.11	.94	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานของท่านมีการสอบถามความคิดเห็นของ พนักงานและนำไปปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงาน	3.21	.84	ปานกลาง
5. สถานที่ทำงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถ แสดงความคิดเห็นต่อนโยบายขององค์กรได้	3.28	.99	ปานกลาง
ภาพรวม	3.19	.73	ปานกลาง

จากข้อมูลในตารางที่ 4.8 พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี  
 ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง  
 ( $\bar{X} = 3.19$  SD = .73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า พนักงานสตรีมีระดับคุณภาพชีวิตการ  
 ทำงานด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ  
 สถานที่ทำงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายขององค์กรได้  
 ( $\bar{X} = 3.28$  SD = .99) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาค แก่พนักงาน  
 ทุกคน ( $\bar{X} = 3.11$  SD = .94)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี  
 ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต  
 ส่วนตัว

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ท่านรู้สึกพอใจกับสัดส่วนของเวลาที่ใช้ในการทำงานกับ เวลาที่ให้กับครอบครัว	3.26	.85	ปานกลาง
2. ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อ การดำเนินชีวิตครอบครัว	3.43	.74	ปานกลาง
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับพักผ่อน หรือดูแลสุขภาพ ได้อย่างพอเพียง	3.38	.78	ปานกลาง
4. ท่านมีเวลาสำหรับเดินทางไปปฏิบัติงานในแต่ละวัน โดยไม่รีบเร่งเกินไป	3.29	.84	ปานกลาง
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันที่ท่านมีสิทธิ์ลาหยุด ในกรณีต่างๆที่หน่วยงานของท่านกำหนดไว้	3.14	.99	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.30</b>	<b>.68</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากข้อมูลในตารางที่ 4.9 พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี  
 ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ใน  
 ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$  SD = .68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า พนักงานสตรีมีระดับ  
 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ข้อ  
 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต  
 ครอบครัว ( $\bar{X} = 3.43$  SD = .74) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันที่ท่านมี  
 สิทธิ์ลาหยุดในกรณีต่างๆที่หน่วยงานของท่านกำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.14$  SD = .99)

**ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคม  
อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ**

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.10-4.15

ตารางที่ 4.10 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ  
เปรียบเทียบตามตัวแปร อายุ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสตรี	SS	df	MS	F	Sig.
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.043	4	.101	.427	.789
ภายในกลุ่ม	93.260	395	.236		
<b>รวม</b>	<b>93.663</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม</b>					
สุขภาพ	.263	4	.660	1.487	.205
ระหว่างกลุ่ม	175.198	395	.444		
ภายในกลุ่ม					
<b>รวม</b>	<b>177.836</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.527	4	.132	.406	.804
ภายในกลุ่ม	128.225	395	.325		
<b>รวม</b>	<b>128.752</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.802	4	.201	.423	.792
ภายในกลุ่ม	187.475	395	.475		
<b>รวม</b>	<b>188.277</b>	<b>399</b>			

ตารางที่ 4.10 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ  
เปรียบเทียบตามตัวแปร อายุ (ต่อ)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสตรี	SS	df	MS	F	Sig.
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.603	4	.651	1.643	.163
ภายในกลุ่ม	156.437	395	.396		
<b>รวม</b>	<b>159.040</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.378	4	.345	.628	.643
ภายในกลุ่ม	216.725	395	.549		
<b>รวม</b>	<b>218.103</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.280	4	.070	.147	.964
ภายในกลุ่ม	188.351	395	.477		
<b>รวม</b>	<b>188.632</b>	<b>399</b>			
<b>ภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.166	4	.041	.181	.948
ภายในกลุ่ม	90.500	395	.229		
<b>รวม</b>	<b>90.666</b>	<b>399</b>			

จากข้อมูลในตารางที่ 4.10 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร อายุแล้ว พบว่า โดยภาพรวมพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้ง 7 ด้าน

ตารางที่ 4.11 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เปรียบเทียบตามตัวแปร สถานภาพสมรส

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสตรี	SS	df	MS	F	Sig.
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.796	3	.265	1.131	.336
ภายในกลุ่ม	92.868	396	.235		
<b>รวม</b>	<b>93.663</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม</b>					
สุขภาพ	1.989	3	.663	1.493	.216
ระหว่างกลุ่ม	175.847	396	.444		
ภายในกลุ่ม					
<b>รวม</b>	<b>177.836</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.646	3	.549	1.709	.165
ภายในกลุ่ม	127.106	396	.321		
<b>รวม</b>	<b>128.752</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.596	3	.532	1.129	.337
ภายในกลุ่ม	186.681	396	.471		
<b>รวม</b>	<b>188.277</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.780	3	.927	2.349	.072
ภายในกลุ่ม	156.260	396	.395		
<b>รวม</b>	<b>159.040</b>	<b>399</b>			

ตารางที่ 4.11 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เปรียบเทียบตามตัวแปร สถานภาพสมรส (ต่อ)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสตรี	SS	df	MS	F	Sig.
<b>ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.146	3	.715	1.311	.270
ภายในกลุ่ม	215.957	396	.545		
<b>รวม</b>	<b>218.103</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.368	3	.456	.964	.410
ภายในกลุ่ม	187.264	396	.473		
<b>รวม</b>	<b>188.632</b>	<b>399</b>			
<b>ภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.599	3	.200	.878	.453
ภายในกลุ่ม	90.067	396	.227		
<b>รวม</b>	<b>90.666</b>	<b>399</b>			

จากข้อมูลในตารางที่ 4.11 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร สถานภาพสมรสแล้ว พบว่า โดยภาพรวม พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้ง 7 ด้าน

ตารางที่ 4.12 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ  
เปรียบเทียบตามตัวแปร ระดับการศึกษาสูงสุด

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสตรี	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	1.432	5	.286	1.246	.287
ภายในกลุ่ม	90.318	393	.230		
รวม	<b>91.750</b>	<b>398</b>			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม					
สุขภาพ	1.756	5	.351	.785	.561
ระหว่างกลุ่ม	175.833	393	.447		
ภายในกลุ่ม					
รวม	<b>177.589</b>	<b>398</b>			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ					
ระหว่างกลุ่ม	1.425	5	.285	.880	.494
ภายในกลุ่ม	127.326	393	.324		
รวม	<b>128.751</b>	<b>398</b>			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.803	5	.361	.760	.579
ภายในกลุ่ม	186.474	393	.474		
รวม	<b>188.277</b>	<b>398</b>			
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	2.535	5	.507	1.275	.274
ภายในกลุ่ม	156.213	393	.397		
รวม	<b>158.748</b>	<b>398</b>			

ตารางที่ 4.12 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ  
เปรียบเทียบตามตัวแปร ระดับการศึกษาสูงสุด (ต่อ)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสตรี	SS	df	MS	F	Sig.
<b>ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.870	5	.574	1.051	.387
ภายในกลุ่ม	214.581	393	.546		
<b>รวม</b>	<b>217.451</b>	<b>398</b>			
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					
ระหว่างกลุ่ม	5.294	5	1.059	2.276	.046*
ภายในกลุ่ม	182.853	393	.465		
<b>รวม</b>	<b>188.147</b>	<b>398</b>			
<b>ภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.474	5	.295	1.303	.262
ภายในกลุ่ม	88.881	393	.226		
<b>รวม</b>	<b>90.355</b>	<b>398</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.12 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร ระดับการศึกษาสูงสุดแล้ว พบว่า โดยภาพรวม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสตรีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน 1 ด้านเท่านั้นคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $F = 2.276$  Sig. = 0.046)

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบรายคู่ ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษา

	ต่ำกว่า มัธยมปีที่3	มัธยมปีที่3 หรือ เทียบเท่า	มัธยมปีที่ 6/ ป.วช. หรือ เทียบเท่า	อนุปริญญา / ป.วส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่ามัธยมปีที่3	1.00	.4121	.1692	.3643	.3486	-.4545
มัธยมปีที่3 หรือเทียบเท่า		1.00	-.2429	-.0478	-.0635	-.8667
มัธยมปีที่6/ ป.วช. หรือ เทียบเท่า			1.00	.1951*	.1794	.6237
อนุปริญญา/ ป.วส.หรือ เทียบเท่า				1.00	-.0157	-.8188
ปริญญาตรี					1.00	-.8031
สูงกว่าปริญญาตรี						1.00

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานสตรีที่มีระดับการศึกษาในระดับ มัธยมปีที่6 ป.วช. หรือเทียบเท่า กับ ระดับอนุปริญญา /ป.วส. หรือเทียบเท่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เปรียบเทียบตามตัวแปร รายได้ต่อเดือน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสตรี	SS	df	MS	F	Sig.
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.762	6	.127	.547	.772
ภายในกลุ่ม	90.988	392	.232		
<b>รวม</b>	<b>91.750</b>	<b>398</b>			
<b>ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม</b>					
สุขภาพ	2.275	6	.379	.848	.534
ระหว่างกลุ่ม	175.314	392	.447		
ภายในกลุ่ม					
<b>รวม</b>	<b>177.589</b>	<b>398</b>			
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.948	6	.158	.485	.820
ภายในกลุ่ม	127.803	392	.326		
<b>รวม</b>	<b>128.751</b>	<b>398</b>			
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	6.090	6	1.015	2.184	.044*
ภายในกลุ่ม	182.187	392	.465		
<b>รวม</b>	<b>188.277</b>	<b>398</b>			
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.970	6	.662	1.676	.126
ภายในกลุ่ม	154.778	392	.395		
<b>รวม</b>	<b>158.748</b>	<b>398</b>			

ตารางที่ 4.14 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เปรียบเทียบตามตัวแปร รายได้ต่อเดือน (ต่อ)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสตรี	SS	df	MS	F	Sig.
<b>ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร</b>					
ระหว่างกลุ่ม	7.256	6	1.209	2.255	.037*
ภายในกลุ่ม	210.195	392	.536		
<b>รวม</b>	<b>217.451</b>	<b>398</b>			
<b>ด้านความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.578	6	.263	.553	.768
ภายในกลุ่ม	186.568	392	.476		
<b>รวม</b>	<b>188.147</b>	<b>398</b>			
<b>ภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.918	6	.153	.671	.673
ภายในกลุ่ม	89.437	392	.228		
<b>รวม</b>	<b>90.355</b>	<b>398</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.14 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร รายได้ต่อเดือนแล้ว พบว่า โดยภาพรวม พนักงานสตรีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า พนักงานสตรีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน 2 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $F = 2.184$  Sig. = .044) และด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร ( $F = 2.255$  Sig. = .037)

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบรายคู่ ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	ต่ำกว่า 5,000	5,001- 8,000	8,001- 11,000	11,001- 14,000	14,001- 17,000	17001-20,000	สูงกว่า 20,000
ต่ำกว่า 5,000 บาท	1.00	-.0802	-.1050	-.3200	-.4200	-1.0700*	-. 2978
5,001-8,000 บาท		1.00	-.0249	-. 2398	-.3398	-.9898*	-. 2176
8,001-11,000 บาท			1.00	-.2150	-.3150	-.9650*	-.1927
11,001-14,000 บาท				1.00	-.1000	-.7500*	-.0222
14,001-17,000 บาท					1.00	.6500	.1222
17001-20,000 บาท						1.00	.7722
สูงกว่า 20,000 บาท							1.00

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานสตรีกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทกับ 17,001-20,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ 5,001-8,000 บาท กับ 17,001-20,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ 8,001-11,000 บาท กับ 17001-20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 11,001-14,000 บาท กับ 17001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบรายคู่ ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	ต่ำกว่า 5,000	5,001- 8,000	8,001- 11,000	11,001- 14,000	14,001- 17,000	17001- 20,000	สูงกว่า 20,000
ต่ำกว่า 5,000 บาท	1.00	.3555	.2650	.0000	-.3450	.0300	.4133
5,001-8,000 บาท		1.00	-.0905	-. 3555*	-.7005*	-.3255	.0578
8,001-11,000 บาท			1.00	-.2650	-.6100*	-. 2350	.1483
11,001-14,000 บาท				1.00	-.3450	.0300	.4133
14,001-17,000 บาท					1.00	.3750	.7583*

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบรายค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

	ต่ำกว่า 5,000	5,001- 8,000	8,001- 11,000	11,001- 14,000	14,001- 17,000	17001- 20,000	สูงกว่า 20,000
17001-20,000 บาท						1.00	.3833
สูงกว่า 20,000 บาท							1.00

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานสตรีกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-8,000 บาท กับ 11,001-14,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ 5,001-8,000 บาท กับ 14,001-17,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ 8,001-11,000 บาท กับ 14,001-17,000 บาท, และกลุ่มที่มีรายได้ 14,001-17,000 บาท กับ สูงกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เปรียบเทียบตามตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสตรี	SS	df	MS	F	Sig.
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.551	3	.784	.781	.505
ภายในกลุ่ม	93.112	396	.235		
<b>รวม</b>	<b>93.663</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม</b>					
สุขภาพ	2.221	3	.740	1.669	.173
ระหว่างกลุ่ม	175.616	396	.443		
ภายในกลุ่ม					
<b>รวม</b>	<b>177.836</b>	<b>399</b>			

ตารางที่ 4.17 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เปรียบเทียบตามตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสตรี	SS	df	MS	F	Sig.
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.094	3	.031	.096	.962
ภายในกลุ่ม	128.658	396	.325		
<b>รวม</b>	<b>128.752</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.710	3	.570	1.210	.306
ภายในกลุ่ม	186.568	396	.471		
<b>รวม</b>	<b>188.278</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน</b>					
ร่วมกัน	.501	3	.167	.418	.741
ระหว่างกลุ่ม	158.539	396	.400		
ภายในกลุ่ม					
<b>รวม</b>	<b>159.040</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.452	3	.484	2.196	.088
ภายในกลุ่ม	216.651	396	.547		
<b>รวม</b>	<b>218.103</b>	<b>399</b>			
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.087	3	1.029	2.196	.088
ภายในกลุ่ม	185.545	396	.469		
<b>รวม</b>	<b>188.632</b>	<b>399</b>			
<b>ภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.465	3	.155	.680	.565
ภายในกลุ่ม	90.201	396	.228		
<b>รวม</b>	<b>90.666</b>	<b>399</b>			

จากข้อมูลในตารางที่ 4.17 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ เปรียบเทียบตามตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงานแล้ว พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้ง 7 ด้าน

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปร ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

คุณภาพชีวิต 7 ด้าน	นิคมอุตสาหกรรมบางปู			นิคมอุตสาหกรรมบางพลี			t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต		
1	2.806	.509	ปานกลาง	2.854	.401	ปานกลาง	-.846	.398
2	3.546	.684	ปานกลาง	3.374	.598	ปานกลาง	2.242*	.025
3	3.002	.581	ปานกลาง	3.074	.526	ปานกลาง	-1.088	.277
4	2.958	.675	ปานกลาง	3.136	.707	ปานกลาง	-2.256*	.025
5	3.426	.645	ปานกลาง	3.560	.577	สูง	-1.834	.067
6	3.164	.738	ปานกลาง	3.28	.739	ปานกลาง	-1.352	.177
7	3.303	.706	ปานกลาง	3.296	.630	ปานกลาง	.143	.887
รวม	3.173	.503	ปานกลาง	3.224	.384	ปานกลาง	-.939	.348

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.18 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร ที่ตั้งของสถานที่ทำงานแล้ว พบว่า โดยภาพรวม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี ที่มีที่ตั้งของสถานที่ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสตรีที่มีที่ตั้งของสถานที่ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน 2 ด้านคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

**ตอนที่ 4** **ความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะของพนักงานสตรีในนิคม**  
**อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ**

จากการให้พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เขียนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีผู้เสนอความคิดเห็นคิดเป็นจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูง สามารถนำเสนอเรียงลำดับจาก ความถี่มากไปหาความถี่น้อยได้ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	
1.1 ต้องการให้มีการปรับค่าจ้างทุกปี	85
1.2 ต้องการเบี่ยชยัน	65
1.3 ต้องการค่าจ้างที่เหมาะสมกับเศรษฐกิจปัจจุบัน	40
1.4 ต้องการ โบนัสประจำปี	22
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	
2.1 สถานที่ลับแคบ	35
2.2 ห้องน้ำไม่เพียงพอ	20
2.3 อุปกรณ์ในการทำงานไม่พอ / ไม่สมบูรณ์	20
2.3 โรงอาหารที่สะอาด	13
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	
3.1 อยากให้มีการพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่ม	40
3.2 ต้องการเปลี่ยนหมุนเวียนงาน / ไม่จำเจ	35
3.3 ต้องการให้ส่งเสริมการศึกษาต่อของพนักงาน	20
3.4 ต้องการอบรมก่อนเปลี่ยนแผนก	10

ตารางที่ 4.19 ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะ (ต่อ)

ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ	ความถี่
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	
4.1 ต้องการความเป็นธรรมในการพิจารณาผลงาน	60
4.2 ต้องการความมั่นคงในการทำงาน	55
4.3 อยากให้มีความเป็นธรรมหากมีการเลิกจ้าง	50
4.4 อยากให้พิจารณางานตามความสามารถ	17
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	
5.1 ต้องการให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดี	50
5.2 ไม่อยากให้แบ่งเป็นพรรคเป็นพวก	35
5.3 อยากได้หัวหน้างานที่ดี	20
5.4 อยากมีเพลงฟังในเวลาทำงาน	8
6. ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร	
6.1 อยากให้ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม	50
6.2 อยากให้รับฟังความเห็นพนักงาน	40
6.3 อยากให้เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	30
6.4 อยากรับรู้ข่าวสารของบริษัท	12
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	
7.1 ต้องการวันลา/วันหยุดประจำปีเพิ่ม	50
7.2 อยากให้จัดหาที่พักใกล้สถานที่ทำงาน	30
7.3 อยากให้มีพื้นที่ออกกำลังกายในโรงงาน	25
7.4 อยากให้มีการนำเที่ยวปีละครั้ง	16