

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัญท์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัญท์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัญท์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานของบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัญท์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ จำนวน 250 คน (ข้อมูล : แผนกบุคคล บริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัญท์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2557) เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 , p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระดับงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัญท์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม, สภาพแวดล้อมต้องปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน, ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน, ลักษณะการบริหาร, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณ 5 ค่าระดับของ ลิเคิร์ต (Likert)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มพนักงานบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน ได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 152 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด และนำมาลงรหัสประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test, F -test และ LSD ดังนี้

1. วิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ t -test และ F -test
4. เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ จากผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวน โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 มีอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 มีอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 มีระดับการศึกษามัธยม จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 30,000 บาทจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 สถานภาพสมรส จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 มีระดับงาน พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 84.9

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสยาม บรรจุกิจภัณฑ์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ

พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45 - 3.49$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดสรรให้มีความเหมาะสม
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความสามารถวุฒิ
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กันในบริษัทอื่น

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมต้องปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) จำนวน 1 รายการ คือ

1. ผู้บริหารในบริษัทของท่านปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) จำนวน 1 รายการ คือ

1. การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นในบริษัทของท่านมีความเหมาะสมและประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) จำนวน 1 รายการ คือ

1. ท่านมีความมั่นใจในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกที่จะถูกปลดออก ไล่ออก และพักงานจากบริษัท

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44 - 3.82$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมีน้ำใจและให้เกียรติแก่ผู้อื่น
2. ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องต่าง ๆ
3. ท่านมีความรักสามัคคีในบริษัทของท่าน
4. กิจกรรมสันทนาการช่วยทำให้การทำงานมีความคล่องตัว
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะการบริหาร คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) จำนวน 1 รายการ คือ

1. ท่านคิดว่าบริษัทมุ่งกระทำสิ่งที่ถูกต้องด้วยความตั้งใจให้เกิดผลในทางเป็นเลิศเสมอ
นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) จำนวน 1 รายการ คือ

1. ในแต่ละวันท่านรู้สึกกระตือรือร้นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บริษัท
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83 - 4.07$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. บริษัทของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการผลิตและการบริการที่มีคุณภาพและทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงานของท่านกับบริษัทที่ท่านทำงานอยู่
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทนี้ และจะทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุ
4. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภาคภูมิใจที่ท่านปฏิบัติงานในบริษัทนี้
5. ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้บริษัทของท่านประสบความสำเร็จ

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม สยามบรจักษ์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

3.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดสรรให้มีความเหมาะสม

ด้านสภาพแวดล้อมต้องปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือบริษัทของท่านมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย ฝึกซ้อมป้องกันอัคคีภัย และการซ้อมอพยพหนีไฟอย่างเหมาะสม

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้ท่านอยากพัฒนาศักยภาพในการทำงานมากขึ้น

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือบริษัทของท่านมีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานการทำงานของพนักงานทำให้ ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะการบริหาร พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ในแต่ละวัน ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บริษัท

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมต้องปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ กิจกรรมสันตนาการช่วยทำให้การทำงานมีความคล่องตัว

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กิจกรรมสันตนาการช่วยทำให้การทำงานมีความคล่องตัว พนักงานที่มี อายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มี อายุ 26 - 35 ปี และอายุ 36-45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านลักษณะการบริหาร พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านคิดว่าบริษัทมุ่งกระทำสิ่งที่ถูกต้องด้วยความตั้งใจให้เกิดผลในทางเป็นเลิศเสมอ

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าบริษัทมุ่งกระทำสิ่งที่ถูกต้องด้วยความตั้งใจให้เกิดผลในทางเป็นเลิศเสมอพนักงานที่มี อายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มี อายุ 26 - 35 ปี และอายุ 36-45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมต้องปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะการบริหาร พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ในแต่ละวัน ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บริษัท

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในแต่ละวันท่านรู้สึกกระตือรือร้นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บริษัท พนักงานที่มี อายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มี อายุงาน 15 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้บริษัทของท่านประสบความสำเร็จ

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้บริษัทของท่านประสบความสำเร็จ พนักงานที่อายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ

พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มี อายุงาน 15 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยม และปวช./ปวส. ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมต้องปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของบริษัทและตรงกับตำแหน่งงาน

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของบริษัทและตรงกับตำแหน่งงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช./ปวส. และปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช./ปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะการบริหาร พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-30,000 บาท และ 30,001-50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมต้องปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของบริษัทและตรงกับตำแหน่งงาน

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของบริษัทและตรงกับตำแหน่งงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-00,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-30,000 บาท และ 30,001-50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะการบริหาร พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อนและอยู่กับครอบครัว

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อนและอยู่กับครอบครัว พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-30,000 บาท และ 30,001-50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมต้องปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ

ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของบริษัทและตรงกับตำแหน่งงาน

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของบริษัทและตรงกับตำแหน่งงาน พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะการบริหาร พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/ร้าง มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มี สถานภาพ โสด และสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดสรรให้มีความเหมาะสม และท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กันในบริษัทอื่น

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดสรรให้มีความเหมาะสม พนักงานที่มีระดับงาน พนักงานปฏิบัติ

มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับงาน หัวหน้าหมวด/หัวหน้ากะ หัวหน้าแผนก และผู้จัดการ/สูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานที่มีระดับงานผู้จัดการ/สูงกว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับงาน หัวหน้าหมวด/หัวหน้ากะ และหัวหน้าแผนก ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2 ท่านได้รับคำตอบแบบอยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กันในบริษัทอื่น พนักงานที่มีระดับงาน พนักงานปฏิบัติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับงาน หัวหน้าแผนก และผู้จัดการ/สูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานที่มีระดับงาน หัวหน้าหมวด/หัวหน้ากะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับงาน ผู้จัดการ/สูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมต้องปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของบริษัทและตรงกับตำแหน่งงาน

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของบริษัทและตรงกับตำแหน่งงาน พนักงานที่มีระดับงาน พนักงานปฏิบัติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับงาน หัวหน้าหมวด/หัวหน้ากะ หัวหน้าแผนก และผู้จัดการ/สูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานที่มีระดับงาน หัวหน้าหมวด/หัวหน้ากะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับงาน หัวหน้าแผนก และผู้จัดการ/สูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานบริษัทของท่านยึดถือความสามารถและพฤติกรรมในการทำงานเป็นเกณฑ์

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานบริษัทของท่านยึดถือความสามารถและพฤติกรรมในการทำงานเป็นเกณฑ์ พนักงานที่มีระดับงาน พนักงานปฏิบัติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับงาน หัวหน้าหมวด/หัวหน้ากะ หัวหน้าแผนก และผู้จัดการ/สูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานที่มีระดับงาน หัวหน้าหมวด/หัวหน้ากะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับงาน ผู้จัดการ/สูงกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะการบริหาร พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัญท์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัญท์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ

พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมต้องปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04, 3.98, 3.96$ และ 3.58 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ดร.ทัศนาศวรงค์ (สรุปผลการวิจัย) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธนาพิสัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมีมาก

2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม สยามบรจักษ์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม สยามบรจักษ์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ลูกจ้างที่มีเพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระดับงาน ที่แตกต่างกัน ใน ภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

พนักงานที่มีเพศ ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านรายได้และ ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมต้องปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน การทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 85.50 อาจเป็นเพราะเพศชายมี ความรู้สึกเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้าครอบครัว และมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ คณิงนาถ แก้วเขียว (2544 , หน้า 22) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานฝ่ายคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายคลังสินค้า 7 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความ คิดเห็นต่อลักษณะงาน ความคิดเห็นต่อการปกครองบังคับบัญชา ความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พนักงานที่มีอายุ ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์อันดีใน การทำงาน ด้านลักษณะการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี พนักงานที่มีอายุน้อยอาจจะมีวุฒิภาวะด้านความสัมพันธ์อันดีต่อ การทำงานน้อย ยังไม่สามารถปรับตัวเข้าการทำงานได้ดีพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงษ์ ไรจน์วราวัตร (2545, หน้า 11) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บค่า ผ่านทางพิเศษ การทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ การ ทางพิเศษแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน ระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ต่างกัน จะมี ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุงาน ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 – 11 ปี ยังอยู่ในช่วงที่มีโอกาสหางานใหม่ได้ง่ายกว่า เลือกที่ทำงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมโภช นิลชื่น (2547, หน้า 32) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีบริษัท แม็กชิม อินทริเกรด เต็ดโปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ อายุงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานมีระดับการศึกษามัธยม จึงมีความต้องการในด้านรายได้มากขึ้น และการได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเองมากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คณิงนาถ แก้วเขียว (2544, หน้า 22) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายคลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายคลังสินค้า 7 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความคิดเห็นต่อการปกครองบังคับบัญชา ความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยสูงมีความพอใจในอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนต่าง ๆ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานรายได้ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธวัชชัย สิงห์เขียว (2547, หน้า 17) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัท โอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพ ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ซึ่งบุคคลที่มีครอบครัวจะต้องมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงาน และมีความคาดหวังในเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤษณา น้อยจันทิระ (2540) ศึกษาเรื่อง การศึกษากฎหมายชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท ทริท-ไรท์ (ประเทศ

ไทย) จำกัด พบว่า เพศ สถานภาพ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความพึงพอใจ ในงานที่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับงาน ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านรายได้และ ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของ ตนเอง และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ และมีการศึกษาระดับมัธยม จึงมีความคาดหวัง ในเรื่องค่าตอบแทน ค่าสวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายงานมากกว่าพนักงานระดับอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธวัชชัย สิงห์เจียว (2547, หน้า 17) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัท โอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาวិจัยพบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้แตกต่าง กัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสยาม บรรจุกัมภ์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่ยังมี ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น บริษัทควรสนับสนุน ให้พนักงานได้รับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ในระดับที่สูงขึ้น ก็จะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการสูงขึ้นด้วย

1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า เรื่อง ค่าตอบแทน เช่น อัตราค่าปฏิบัติงานเวร ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง รวมทั้งค่าสวัสดิการต่าง ๆ บริษัท ควรพิจารณาให้มีความเหมาะสมกับสถานะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ก็จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกร าวมีรายได้เพียงพอ ก็จะทำงานด้วยความเต็มใจและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง บริษัทควรเห็น ถึงความสำคัญ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างอิสระ เต็มที่ และสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้เพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติให้ตรงตำแหน่ง อย่างสม่ำเสมอจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน บริษัทควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานทุกตำแหน่งสามารถเลื่อนตำแหน่งให้ก้าวหน้าสูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และที่สำคัญการใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งด้วยความเที่ยงตรงเป็นธรรม

4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสำคัญของครอบครัวพนักงาน โดยการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงความเป็นส่วนตัวและเวลาให้แก่ครอบครัวของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสใกล้ชิดกับครอบครัว และการกำหนดช่วงเวลาของการทำงานในแต่ละวันให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด โรงงานสมุทรปราการ เท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษารoundต่อไป ควรทำการศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทในเครือ เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้และเป็นการ รวบรวมข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป น่าจะมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันเพิ่มเติมเนื่องจาก สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของบริษัทในสายงานอื่นด้วย เพื่อจะได้รับทราบความคิดเห็นของกลุ่มบุคลากร