

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้ มรท. 8001-2546” กรณีศึกษา บริษัท A ผู้ศึกษาได้ประมวลผลโดยใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถาม ประกอบกับการสัมภาษณ์ และสังเกตสภาพแวดล้อมการทำงานทั่วไป โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 7 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ รายจ่าย เงินออม จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อาชีพงาน ที่พักอาศัย

ส่วนที่ 2 สภาพการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานภายใต้การจัดทำ มรท. 8001-2546

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานภายใต้การจัดทำ มรท. 8001-2546 ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านการทำงานในภาพรวม

ส่วนที่ 5 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการตามข้อกำหนดของ มรท. 8001-2546

ส่วนที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผล

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1

เพศของพนักงาน

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	30	50.0
หญิง	30	50.0
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานชาย ร้อยละ 50.0 และเป็นพนักงานหญิง ร้อยละ 50.0

ตารางที่ 4.2  
อายุของพนักงาน

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	9	15.0
26-35 ปี	26	43.3
36-45 ปี	22	36.7
45 ปีขึ้นไป	3	5.0
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.2 พนักงานมีอายุ 26–35 ปี มากที่สุด คือ ร้อยละ 43.3 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 36.7 อายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 15.0 และน้อยที่สุดคือ อายุ 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.0

ตารางที่ 4.3  
สถานภาพของพนักงาน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	37	61.7
สมรส	20	33.3
หย่าร้าง	1	1.7
หม้าย	2	3.3
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.3 พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 61.7 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส ร้อยละ 33.3 สถานภาพหม้าย ร้อยละ 3.3 และสถานภาพหย่าร้าง ร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4  
ระดับการศึกษาของพนักงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	22	36.7
มัธยมศึกษา	29	48.3
อาชีวศึกษา	2	3.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	7	11.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.4 พนักงานจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 48.3 รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 36.7 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 11.7 และระดับอาชีวศึกษา ร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.5  
รายได้ของพนักงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท	18	30.0
6,001-10,000 บาท	32	53.3
10,001-15,000 บาท	9	15.0
15,000 บาทขึ้นไป	1	1.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนคือ 6,001-10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท ร้อยละ 30.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 15.0 และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 1.7

ตารางที่ 4.6  
รายจ่ายของพนักงาน

รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 7,000 บาท	41	68.3
7,001-9,000 บาท	9	15.0
9,000-10,000 บาท	7	11.7
10,001 บาทขึ้นไป	3	5.0
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.6 รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานคือ ต่ำกว่า 7,000 บาท ร้อยละ 68.3 รองลงมาคือ รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 7,001-9,000 บาท ร้อยละ 15.0 รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 9,000-10,000 บาท ร้อยละ 11.7 และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 5.0

ตารางที่ 4.7  
เงินออมของพนักงาน

เงินออมเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000 บาท	58	96.7
5,001 บาทขึ้นไป	2	3.3
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.7 พนักงานส่วนใหญ่มีเงินออมเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 96.7 และมีเงินออมเฉลี่ยต่อเดือน 5,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.8  
ผู้ที่อยู่ในอุปการะของพนักงาน

ผู้ที่อยู่ในอุปการะ (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	16	26.7
1-3	33	55.0
4 คนขึ้นไป	11	18.3
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.8 พนักงานมีผู้ที่อยู่ในอุปการะ 1-3 คน ร้อยละ 55.0 รองลงมาไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ ร้อยละ 26.7 และมีผู้ที่อยู่ในอุปการะ 4 คนขึ้นไป ร้อยละ 18.3

ตารางที่ 4.9  
ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	18	30.0
1-5 ปี	17	28.3
6-10 ปี	17	28.3
11-15 ปี	6	10.0
16 ปีขึ้นไป	2	3.3
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.9 พนักงานมีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 30.0 รองลงมาเท่ากันคือ ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี ร้อยละ 28.3 ระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี ร้อยละ 10.0 และระยะเวลาในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.10  
ที่พักอาศัยของพนักงาน

ที่พักอาศัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บ้านเช่า	33	55.0
เช่าหอพัก	15	25.0
บ้านของตนเอง	8	13.3
อื่น ๆ	3	5.0
บ้านพัก/หอพักของบริษัท	1	1.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.10 ที่พักอาศัยของพนักงานส่วนใหญ่คือ บ้านเช่า ร้อยละ 55.0 รองลงมาคือ เช่าหอพัก ร้อยละ 25.0 บ้านของตนเอง ร้อยละ 13.3 อื่น ๆ ร้อยละ 5.0 และ บ้านพัก/หอพักของบริษัท ร้อยละ 1.7

## ส่วนที่ 2 สภาพการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ

สภาพการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการประกอบด้วย วันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานประกอบการจัดให้กับพนักงาน โดยสถานประกอบการนี้มีการจัดสภาพการทำงาน รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ภายใต้การจัดทำ มรท. 8001-2546 ระดับสมบูรณ์ ดังนี้

1. วันทำงานของสถานประกอบการ คือ วันจันทร์ถึงวันเสาร์
2. เวลาทำงานของพนักงาน คือ เวลา 8.00-17.00 น.
3. เวลาพักของพนักงาน คือ เวลา 13.00-14.00 น.
4. ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาวันละไม่เกิน 2 ชั่วโมง เวลา 17.00 -19.00 น.
5. วันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันอาทิตย์
6. วันหยุดตามประเพณี จำนวน 13 วัน
7. วันหยุดพักผ่อนประจำปี จำนวน 6 ปี สำหรับผู้ที่ทำงานครบ 1 ปีขึ้นไป

8. วันลาป่วย ลาได้ตามจริง แต่จ่ายค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน
9. อัตราค่าจ้างของพนักงานรายวันเท่ากันทุกคน คือ 203 บาทต่อวัน จ่ายค่าจ้างทุก ๆ 15 วัน
- 10.สวัสดิการอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ มีแพทย์เข้ามาให้คำปรึกษาและตรวจรักษาพนักงานทุกวันพุธ ตั้งแต่เวลา 13.00-15.00 น. มีอุปกรณ์ความปลอดภัยตามลักษณะงาน ผ้าปิดจมูก ชุดฟอร์มพนักงาน จัดให้มีห้องน้ำแยกชาย-หญิง ห้องพยาบาล โรงอาหารที่มีการควบคุมคุณภาพ ราคา ความสะอาด มีการจัดน้ำดื่มให้กับพนักงาน การอบรมการระงับอัคคีภัยเบื้องต้น อบรมปฐมพยาบาล อบรมพนักงานใหม่ การซ่อมอพยพหนีไฟ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในวันปีใหม่

**ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตและ  
การทำงานภายใต้การจัดทำ มรท. 8001-2546**

ตารางที่ 4.11

ความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตและการทำงาน

ภายใต้การจัดทำ มรท. 8001-2546

คำถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตและ การทำงานภายใต้ การจัดทำ มรท. 8001-2546	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง			
ด้านร่างกาย ปัจจุบันท่านมีสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรง	20 (33.3)	32 (53.3)	8 (13.3)	-	-	4.20	0.66	สูง
ปัจจุบันท่านรับประทาน อาหารครบ 3 มื้อ	22 (36.7)	32 (53.3)	5 (8.3)	1 (1.7)	-	4.25	0.68	สูง
ปัจจุบันท่านมีสุขภาพ แข็งแรง ไม่เจ็บป่วย ไม่เป็นโรค	16 (26.7)	20 (33.3)	21 (35)	3 (5)	-	3.82	0.89	สูง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

คำถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตและ การทำงานภายใต้ การจัดทำ มรท. 8001-2546	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ท่านพักผ่อนนอนหลับไม่ น้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน	19 (31.7)	28 (46.7)	11 (18.3)	2 (3.3)	-	4.07	0.80	สูง
ท่านมีพลังกำลังเพียง พอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ใน แต่ละวัน (ทั้งเรื่องงานและ ชีวิตประจำวัน)	22 (36.7)	34 (56.7)	4 (6.7)	-	-	4.30	0.59	สูง
ด้านจิตใจ ท่านมีความสุขในการ ทำงานที่นี่	26 (43.3)	30 (50)	4 (6.7)	-	-	4.37	0.61	สูง
การดำเนินการตาม มาตรฐานแรงงานไทย ทำ ให้ท่านมีขวัญและกำลังใจ ในการทำงานมากขึ้น	23 (38.3)	30 (50)	7 (11.7)	-	-	4.27	0.66	สูง
ท่านพอใจในผลประโยชน์ ที่ได้รับเช่น ค่าจ้าง สวัสดิการสิทธิ-ประโยชน์ อื่น ๆ	22 (36.7)	28 (46.7)	6 (10)	3 (5)	1 (1.7)	4.12	0.90	สูง
ท่านมีสมาธิในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	18 (30)	38 (63.3)	4 (6.7)	-	-	4.23	0.56	สูง
ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของ คนในครอบครัวได้	24 (40)	30 (50)	6 (10)	-	-	4.30	0.65	สูง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

คำถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตและ การทำงานภายใต้ การจัดทำ มรท. 8001-2546	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม ท่านสามารถแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ได้อย่างเต็มที่	10 (16.7)	35 (58.3)	13 (21.7)	2 (3.3)	-	3.88	0.72	สูง
ท่านรู้หน้าที่ของตนเอง ไม่ต้องรอคำสั่งใน การทำงาน	19 (31.7)	33 (55)	6 (10)	2 (3.3)	-	4.15	0.73	สูง
ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อ เพื่อนร่วมงาน	20 (33.3)	37 (61.7)	2 (3.3)	-	1 (1.7)	4.25	0.68	สูง
ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์ กับเพื่อน	16 (26.7)	29 (48.3)	12 (20)	1 (1.7)	2 (3.3)	3.93	0.91	สูง
ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทนำระบบมาตรฐาน แรงงานมาใช้ ทำให้ท่าน และพนักงานคนอื่น ๆ ลด ความเสี่ยงต่อการเกิด อุบัติเหตุและโรคจาก การทำงาน	22 (36.7)	33 (55)	4 (6.7)	1 (1.7)	-	4.27	0.66	สูง
ท่านเดินทางจากบ้านไป สถานที่ทำงานได้สะดวก	22 (36.7)	33 (55)	5 (8.3)	-	-	4.28	0.61	สูง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

คำถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตและ การทำงานภายใต้ การจัดทำ มรท. 8001-2546	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ท่านได้รับข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ และมี อุปกรณ์การทำงานที่ ทันสมัยเพียงพอ	18 (30)	33 (55)	7 (11.7)	1 (1.7)	1 (1.7)	4.10	0.80	สูง
ท่านพอใจในสิ่งที่เป็นบริษัทจัด ให้ เช่น ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม สถานที่พักผ่อน	20 (33.3)	33 (55)	6 (10)	1 (1.7)	-	4.20	0.68	สูง
ด้านจิตวิญญาณ ท่านมีความภาคภูมิใจใน งานที่ทำ และได้ทำงานกับ บริษัทนี้	19 (31.7)	33 (55)	7 (11.7)	-	1 (1.7)	4.15	0.76	สูง
ท่านอยากทำงานที่นี่ต่อไป เรื่อย ๆ	19 (31.7)	33 (55)	8 (13.3)	-	-	4.20	0.65	สูง
ท่านมีโอกาสได้พัฒนา ความรู้ความสามารถของ ตนเองในการทำงาน	22 (36.7)	30 (50)	7 (11.7)	-	1 (1.7)	4.20	0.78	สูง
ท่านเชื่อมั่นใน ความสามารถของผู้บริหาร บริษัท	23 (38.3)	26 (43.3)	10 (16.7)	1 (1.7)	-	4.18	0.77	สูง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

คำถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตและ การทำงานภายใต้ การจัดทำ มรท. 8001-2546	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ท่านมีความมั่นใจใน ความมั่นคงของ สถานประกอบการ	25 (41.7)	27 (45)	8 (13.3)	-	-	4.28	0.69	สูง
ด้านความมั่นคงในชีวิต ท่านเชื่อว่าระบบมาตรฐาน แรงงานไทย ช่วยให้ ระบบการจัดการด้าน แรงงานดีขึ้น	27 (45)	26 (43.3)	5 (8.3)	2 (3.3)	-	4.30	0.77	สูง
ท่านได้รับรายได้ที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	16 (26.7)	28 (46.7)	13 (21.7)	2 (3.3)	1 (1.7)	3.93	0.88	สูง
ท่านมีเงินออมเมื่อเกษียณ หรือออกจากงาน	8 (13.3)	17 (28.3)	26 (43.3)	2 (3.3)	7 (11.7)	3.28	1.21	ปาน กลาง
การจัดทำมาตรฐาน แรงงานไทย ทำให้ พนักงานได้รับการดูแล เรื่องความปลอดภัยและ สวัสดิการมากขึ้น	22 (36.7)	31 (51.7)	6 (10)	1 (1.7)	-	4.23	0.70	สูง
ปัจจุบันท่านมีรายได้ที่ พอเพียงกับค่าใช้จ่าย ของท่าน	7 (11.7)	22 (36.7)	15 (25)	11 (18.3)	5 (8.3)	3.25	1.14	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

คำถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตและ การทำงานภายใต้ การจัดทำ มรท. 8001-2546	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านการทำงานในภาพรวม การจัดทำมาตรฐาน แรงงานไทย ทำให้บริษัทมี ระบบการบริหารจัดการใน เรื่องสภาพการทำงานที่ดี กับตัวท่าน และพนักงาน คนอื่น ๆ	21 (35)	30 (50)	8 (13.3)	1 (1.7)	-	4.18	0.72	สูง
การจัดทำมาตรฐาน แรงงานไทย ทำให้ท่านมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	17 (28.3)	34 (56.7)	8 (13.3)	1 (1.7)	-	4.12	0.69	สูง

จากตารางที่ 4.11 แสดงถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานภายใต้การจัดทำ มรท. 8001-2546 ดังนี้

### 1. ด้านร่างกาย

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานด้านร่างกาย อยู่ในระดับสูง โดยพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจุบันมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง คะแนนเฉลี่ย 4.20 ได้รับประทานอาหารครบ 3 มื้อ คะแนนเฉลี่ย 4.25 มีสุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บป่วย และไม่เป็นโรค คะแนนเฉลี่ย 3.82 พนักงานมีเวลาพักผ่อนนอนหลับไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน คะแนนเฉลี่ย 4.07 และพนักงานมีพลังกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันได้ ทั้งเรื่องงานและชีวิตประจำวัน คะแนนเฉลี่ย 4.30

### 2. ด้านจิตใจ

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง พนักงานมีความสุขที่ได้ทำงานกับสถานประกอบการนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.37 มี

ความคิดว่าตนเองสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ คะแนนเฉลี่ย 4.30 การดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น คะแนนเฉลี่ย 4.27 พนักงานรู้สึกกว่าตนเองมีสมาธิในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คะแนนเฉลี่ย 4.23 และพึงพอใจในผลประโยชน์ที่ได้รับจากสถานประกอบการ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ คะแนนเฉลี่ย 4.12

### 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน คะแนนเฉลี่ย 4.25 พนักงานแต่ละคนรู้หน้าที่ของตนเอง ไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน คะแนนเฉลี่ย 4.15 นอกจากนั้นพนักงานมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อน คะแนนเฉลี่ย 3.93 และพนักงานสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ คะแนนเฉลี่ย 3.88

### 4. ด้านสิ่งแวดล้อม

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานสามารถเดินทางมาทำงานจากบ้านมายังสถานที่ทำงานได้สะดวก คะแนนเฉลี่ย 4.28 พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นสถานประกอบการได้นำระบบมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ ทำให้ตนเองและพนักงานคนอื่น ๆ ลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน คะแนนเฉลี่ย 4.27 พนักงานมีความพอใจกับสิ่งที่ทางสถานประกอบการจัดให้ เช่น ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม สถานที่พักผ่อน คะแนนเฉลี่ย 4.20 ตลอดจนพนักงานได้รับข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ และมีอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ คะแนนเฉลี่ย 4.10

### 5. ด้านจิตวิญญาณ

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ คะแนนเฉลี่ย 4.28 และมีความคิดว่าอยากที่จะทำงานกับสถานประกอบการนี้ไปเรื่อย ๆ คะแนนเฉลี่ย 4.20 รวมไปถึงพนักงานมีความคิดเห็นที่ตนเองได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองในการทำงาน คะแนนเฉลี่ย 4.20 นอกจากนั้นพนักงานยังมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหารสถานประกอบการ คะแนนเฉลี่ย 4.18 พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ และได้ทำงานกับสถานประกอบการนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.15

## 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับสูง ได้แก่ พนักงานเชื่อว่าระบบมาตรฐานแรงงานไทย ช่วยให้ระบบการจัดการด้านแรงงานดีขึ้น คะแนนเฉลี่ย 4.30 รวมไปถึงทำให้พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่เรื่องความปลอดภัยและเรื่องสวัสดิการมากขึ้น คะแนนเฉลี่ย 4.23 พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ คะแนนเฉลี่ย 3.93 ขณะที่พนักงานมีเงินออมเมื่อเกษียณหรือลาออกจากงาน คะแนนเฉลี่ย 3.28 และปัจจุบันมีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย คะแนนเฉลี่ย 3.25 ซึ่งถือว่ามีความคุณภาพชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

## 7. ด้านการทำงานในภาพรวม

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานด้านการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เพราะพนักงานมีความคิดเห็นว่าการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย ทำให้สถานประกอบการมีระบบการบริหารจัดการในเรื่องสภาพการทำงานที่ดีกับพนักงาน คะแนนเฉลี่ย 4.18 ตลอดจนการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น คะแนนเฉลี่ย 4.12

สรุปภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานภายใต้การจัดทำ มรท. 8001-2546 ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านการทำงานในภาพรวม มีระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่มีประเด็นที่น่าสนใจ คือ เรื่องของเงินออมหลังจากเกษียณหรือออกจากงาน รวมถึงรายได้ที่เพียงพอกับรายจ่ายนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงาน  
ภายใต้การจัดทำ มรท. 8001-2546

ตารางที่ 4.12

คุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงาน  
ภายใต้การจัดทำ มรท. 8001-2546

คุณภาพชีวิตและการทำงาน ด้านต่าง ๆ	ระดับคุณภาพชีวิตและการทำงาน			$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
1. ด้านจิตใจ	55 (91.7)	5 (8.3)	-	4.26	0.50	สูง
2. ด้านสิ่งแวดล้อม	51 (85.0)	9 (15.0)	-	4.21	0.55	สูง
3. ด้านจิตวิญญาณ	51 (85.0)	9 (15.0)	-	4.20	0.60	สูง
4. ด้านการทำงานในภาพรวม	50 (83.3)	9 (15.0)	1 (1.7)	4.15	0.65	สูง
5. ด้านร่างกาย	49 (81.7)	11 (18.3)	-	4.13	0.50	สูง
6. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	50 (83.3)	10 (16.7)	-	4.05	0.51	สูง
7. ด้านความมั่นคงในชีวิต	36 (60.0)	23 (38.3)	1 (1.7)	3.80	0.64	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม				4.11	0.56	สูง

จากตารางที่ 4.12 ระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานภายใต้การจัดทำ มรท. 8001-2546 ในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตและการทำงานด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.26
2. คุณภาพชีวิตและการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.21

3. คุณภาพชีวิตและการทำงานด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.20
4. คุณภาพชีวิตและการทำงานด้านการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.15
5. คุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกาย อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.13
6. คุณภาพชีวิตและการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.05
7. คุณภาพชีวิตและการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.8

ระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานภายใต้การจัดทำ มรท. 8001-2546 ในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.11 โดยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.26 และด้านความมั่นคงในชีวิตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.8

### ส่วนที่ 5 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงาน ในสถานประกอบการตามข้อกำหนดของ มรท. 8001-2546

#### ตารางที่ 4.13

หน่วยงานที่ควรมีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาและ  
ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

หน่วยงานที่ควรมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
ทุกฝ่าย	42	70.0
นายจ้าง	15	25.0
รัฐบาล	2	3.3
ลูกจ้าง	1	1.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.13 พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานที่ควรมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน ร้อยละ 70.0 รองลงมาคือ นายจ้าง ร้อยละ 25.0 รัฐบาล ร้อยละ 3.3 และลูกจ้าง ร้อยละ 1.7

## ตารางที่ 4.14

ความคิดเห็นของพนักงานต่อสถานประกอบการเรื่อง  
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ทุกอย่างดีพร้อมอยู่แล้ว	34	56.7
ควรปรับปรุง	26	43.3
รวม	60	100

จากตารางที่ 4.14 พนักงานมีความคิดเห็นต่อสถานประกอบการเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานว่าสิ่งต่าง ๆ ที่สถานประกอบการ จัดให้กับพนักงานนั้นทุกอย่างดีพร้อม เหมาะสมอยู่แล้ว ร้อยละ 56.7 และควรปรับปรุง ร้อยละ 43.3

นอกจากนี้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในส่วนที่ต้องการให้สถานประกอบการปรับปรุง แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน

- อยากให้นายจ้างเอาใจในเรื่องของรายได้และค่าครองชีพที่สูงขึ้น ให้มีการปรับค่าจ้าง เพราะปัจจุบันรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย (จำนวน 3 คน)

- อยากให้พิจารณาการขึ้นเงินเดือนตามผลงานของแต่ละบุคคล ไม่ใช่คิดจากสถิติการทำงาน ขาด ลา มาสาย (จำนวน 2 คน)

#### 2. ด้านสวัสดิการ

- อยากให้มีระบบเงินออม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รางวัลอายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป (จำนวน 3 คน)

- อยากให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ นันทนาการ เช่น กีฬา ลี ออกกำลังกายทุกวันเสาร์ เปิดวิทยุให้ฟังข่าวสารในช่วงเช้า (จำนวน 2 คน)

- อยากให้มีรถรับส่งพนักงาน (จำนวน 1 คน)

#### 3. ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงาน

- อยากให้เพิ่มสถานที่พักผ่อน ห้องน้ำ อุปกรณ์ในการทำงานให้กับพนักงาน (จำนวน 2 คน)

- สถานที่ทำงานค่อนข้างแออัด บางจุดในสถานที่ทำงานเครื่องปรับอากาศไม่เย็น ทำให้รู้สึกอึดอัด (จำนวน 2 คน)

- หัวหน้างานพูดจาไม่ไพเราะกับพนักงาน หัวหน้างานบางคนก็ไม่สอนงานลูกน้อง (จำนวน 4 คน)
- อยากให้ทำความสะอาดถังน้ำดื่มให้บ่อยขึ้น (จำนวน 2 คน)
- ปรับปรุงทางหนีไฟ เพราะปัจจุบันแคบเกินไป ไม่เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน (จำนวน 1 คน)
- อยากให้นายจ้างเอาใจใส่พนักงานมากขึ้น เพื่อลดช่องว่างในการทำงาน การบริหารงาน เข้าถึงพนักงานทุกระดับ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความเท่าเทียมกัน (จำนวน 2 คน)

### **ส่วนที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ คุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงาน**

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ รายจ่าย เงินออม จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ระยะเวลาในการทำงาน ที่พักอาศัย กับคุณภาพชีวิตและการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านการทำงาน ในภาพรวม โดยผู้ศึกษานำเสนอตารางตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

1. เพศกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน
2. อายุกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน
3. สถานภาพกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน
4. ระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตและการทำงาน
5. รายได้กับคุณภาพชีวิตและการทำงาน
6. รายจ่ายกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน
7. เงินออมกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน
8. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน
9. ระยะเวลาในการทำงานในสถานประกอบการกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน
10. ที่พักอาศัยกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน

ตารางที่ 4.15  
เพศกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน

คุณภาพชีวิตและ การทำงาน	ชาย		หญิง		Mean Difference	การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านร่างกาย	4.21	0.56	4.04	0.43	0.17	แตกต่างกัน
ด้านจิตใจ	4.24	0.56	4.27	0.44	0.03	ไม่แตกต่างกัน
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	4.12	0.61	3.99	0.39	0.12	ไม่แตกต่างกัน
ด้านสิ่งแวดล้อม	4.17	0.60	4.26	0.49	0.09	ไม่แตกต่างกัน
ด้านจิตวิญญาณ	4.15	0.64	4.25	0.56	0.10	ไม่แตกต่างกัน
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.76	0.70	3.84	0.58	0.08	ไม่แตกต่างกัน
ด้านการทำงานในภาพรวม	4.15	0.71	4.15	0.59	0.00	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยแบ่งออกเป็น เพศชาย และ เพศหญิง มีคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกายที่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า เพศหญิง เพศชายค่าเฉลี่ย 4.21 และเพศหญิงค่าเฉลี่ย 4.04

ตารางที่ 4.16  
อายุกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน

คุณภาพชีวิตและ การทำงาน	อายุต่ำกว่า 30 ปี		อายุ 30 ปีขึ้นไป		Mean Difference	การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านร่างกาย	4.14	0.50	4.12	0.52	0.02	ไม่แตกต่างกัน
ด้านจิตใจ	4.17	0.45	4.31	0.53	0.13	ไม่แตกต่างกัน
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.91	0.56	4.14	0.47	0.23	แตกต่างกัน
ด้านสิ่งแวดล้อม	4.11	0.48	4.28	0.58	0.17	แตกต่างกัน
ด้านจิตวิญญาณ	3.98	0.56	4.34	0.58	0.35	แตกต่างกัน
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.83	0.64	3.78	0.65	0.06	ไม่แตกต่างกัน
ด้านการทำงานในภาพรวม	3.98	0.67	4.26	0.62	0.28	แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน แบ่งออกเป็นพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตและการทำงานค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ได้แก่ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 4.14 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ค่าเฉลี่ย 3.91
2. ด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 4.28 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ค่าเฉลี่ย 4.11
3. ด้านจิตวิญญาณ พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 4.34 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ค่าเฉลี่ย 3.98
4. ด้านการทำงานในภาพรวม พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 4.26 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ค่าเฉลี่ย 3.98

ตารางที่ 4.17

สถานภาพกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน

คุณภาพชีวิตและการทำงาน	โสด		สมรส		Mean Difference	การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านร่างกาย	4.18	0.53	4.04	0.45	0.13	ไม่แตกต่าง
ด้านจิตใจ	4.29	0.52	4.20	0.47	0.09	ไม่แตกต่าง
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	4.03	0.52	4.09	0.50	0.05	ไม่แตกต่าง
ด้านสิ่งแวดล้อม	4.20	0.53	4.23	0.58	0.03	ไม่แตกต่าง
ด้านจิตวิญญาณ	4.18	0.58	4.23	0.63	0.06	ไม่แตกต่าง
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.84	0.59	3.73	0.72	0.11	ไม่แตกต่าง
ด้านการทำงานในภาพรวม	4.07	0.64	4.28	0.65	0.22	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพต่างกันคือ สถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด สถานภาพสมรสค่าเฉลี่ย 4.28 สถานภาพโสด ค่าเฉลี่ย 4.07

ตารางที่ 4.18  
ระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตและการทำงาน

คุณภาพชีวิตและ การทำงาน	ระดับ ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา		สูงกว่าระดับ มัธยมศึกษา		Mean Difference	การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านร่างกาย	4.15	0.50	3.97	0.48	0.18	แตกต่าง
ด้านจิตใจ	4.32	0.48	3.77	0.34	0.55	แตกต่าง
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	4.07	0.53	3.93	0.31	0.14	ไม่แตกต่าง
ด้านสิ่งแวดล้อม	4.30	0.51	3.57	0.31	0.73	แตกต่าง
ด้านจิตวิญญาณ	4.26	0.57	3.71	0.61	0.55	แตกต่าง
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.85	0.63	3.40	0.60	0.45	แตกต่าง
ด้านการทำงานในภาพรวม	4.20	0.61	3.79	0.86	0.41	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยแบ่งออกเป็นพนักงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย พนักงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ค่าเฉลี่ย 4.15 พนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 3.97
2. ด้านจิตใจ พนักงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ค่าเฉลี่ย 4.32 พนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 3.77
3. ด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ค่าเฉลี่ย 4.30 พนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 3.57
4. ด้านจิตวิญญาณ พนักงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ค่าเฉลี่ย 4.26 พนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 3.71

5. ด้านความมั่นคงในชีวิต พนักงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.85 พนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 3.40

6. ด้านการทำงานในภาพรวม พนักงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ค่าเฉลี่ย 4.20 พนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 3.79

ตารางที่ 4.19

รายได้กับคุณภาพชีวิตและการทำงาน

คุณภาพชีวิตและ การทำงาน	ต่ำกว่า 7,000 บาท		7,000 บาท ขึ้นไป		Mean Difference	การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านร่างกาย	4.21	0.51	4.07	0.50	0.14	ไม่แตกต่าง
ด้านจิตใจ	4.31	0.49	4.22	0.51	0.09	ไม่แตกต่าง
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	4.02	0.44	4.08	0.56	0.06	ไม่แตกต่าง
ด้านสิ่งแวดล้อม	4.27	0.44	4.17	0.61	0.10	ไม่แตกต่าง
ด้านจิตวิญญาณ	4.28	0.40	4.15	0.70	0.13	ไม่แตกต่าง
ด้านความมั่นคงในชีวิต	4.05	0.49	3.63	0.68	0.42	แตกต่าง
ด้านการทำงานในภาพรวม	4.23	0.69	4.10	0.62	0.13	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน แบ่งออกเป็น พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาทมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท ค่าเฉลี่ย 4.05 พนักงานที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 3.63

ตารางที่ 4.20  
 ใช้จ่ายกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน

คุณภาพชีวิตและ การทำงาน	ต่ำกว่า 7,000 บาท		7,000 บาท ขึ้นไป		Mean Difference	การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านร่างกาย	4.16	0.51	4.06	0.49	0.09	ไม่แตกต่าง
ด้านจิตใจ	4.27	0.49	4.22	0.53	0.05	ไม่แตกต่าง
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	4.02	0.53	4.12	0.47	0.09	ไม่แตกต่าง
ด้านสิ่งแวดล้อม	4.24	0.55	4.16	0.55	0.08	ไม่แตกต่าง
ด้านจิตวิญญาณ	4.13	0.58	4.35	0.63	0.22	แตกต่าง
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.84	0.66	3.72	0.60	0.12	ไม่แตกต่าง
ด้านการทำงานในภาพรวม	4.16	0.66	4.13	0.64	0.03	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.20 พบว่าพนักงานที่มีรายจ่ายแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายจ่าย 7,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า พนักงานที่มีรายจ่ายต่ำกว่า 7,000 บาท พนักงานที่มีรายจ่าย 7,000 บาทขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 4.35 พนักงานที่มีรายจ่ายต่ำกว่า 7,000 บาท ค่าเฉลี่ย 4.13

ตารางที่ 4.21  
เงินออมกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน

คุณภาพชีวิตและ การทำงาน	ไม่มีเงินออม		มีเงินออม		Mean Difference	การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านร่างกาย	4.32	0.49	4.06	0.50	0.26	แตกต่าง
ด้านจิตใจ	4.36	0.59	4.22	0.47	0.14	ไม่แตกต่าง
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.88	0.57	4.11	0.48	0.23	แตกต่าง
ด้านสิ่งแวดล้อม	4.30	0.60	4.18	0.53	0.12	ไม่แตกต่าง
ด้านจิตวิญญาณ	4.31	0.60	4.16	0.60	0.14	ไม่แตกต่าง
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.71	0.60	3.83	0.65	0.12	ไม่แตกต่าง
ด้านการทำงานในภาพรวม	4.13	0.93	4.16	0.53	0.02	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงานที่มีเงินออม และไม่มีเงินออม มีคุณภาพชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน คือ คุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกาย พนักงานที่ไม่มีเงินออมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีเงินออม พนักงานที่ไม่มีเงินออม ค่าเฉลี่ย 4.32 พนักงานที่มีเงินออม ค่าเฉลี่ย 4.06 คุณภาพชีวิตและการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม พนักงานที่มีเงินออมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีเงินออม พนักงานที่มีเงินออม ค่าเฉลี่ย 4.11 พนักงานที่ไม่มีเงินออม ค่าเฉลี่ย 3.88

ตารางที่ 4.22

จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน

คุณภาพชีวิตและ การทำงาน	ไม่มีผู้ที่อยู่ใน อุปการะ		มีผู้ที่อยู่ใน อุปการะ		Mean Difference	การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านร่างกาย	4.43	0.56	4.02	0.44	0.41	แตกต่าง
ด้านจิตใจ	4.30	0.51	4.24	0.50	0.06	ไม่แตกต่าง
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	4.05	0.57	4.06	0.50	0.01	ไม่แตกต่าง
ด้านสิ่งแวดล้อม	4.23	0.55	4.20	0.55	0.03	ไม่แตกต่าง
ด้านจิตวิญญาณ	4.13	0.64	4.23	0.59	0.10	ไม่แตกต่าง
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.88	0.67	3.77	0.63	0.11	ไม่แตกต่าง
ด้านการทำงานในภาพรวม	4.15	0.79	4.15	0.60	0.01	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.22 พบว่าพนักงานที่มีและไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ มีคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกายแตกต่างกัน คือ พนักงานที่ไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ พนักงานที่ไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ ค่าเฉลี่ย 4.43 พนักงานที่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ ค่าเฉลี่ย 4.02

ตารางที่ 4.23  
ระยะเวลาในการทำงานในสถานประกอบการกับ  
คุณภาพชีวิตและการทำงาน

คุณภาพชีวิตและ การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		Mean Difference	การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านร่างกาย	4.17	0.48	4.06	0.55	0.11	ไม่แตกต่าง
ด้านจิตใจ	4.19	0.44	4.36	0.57	0.17	แตกต่าง
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.96	0.51	4.20	0.50	0.24	แตกต่าง
ด้านสิ่งแวดล้อม	4.12	0.49	4.35	0.60	0.24	แตกต่าง
ด้านจิตวิญญาณ	4.03	0.62	4.46	0.46	0.43	แตกต่าง
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.80	0.68	3.80	0.59	0.00	ไม่แตกต่าง
ด้านการทำงานในภาพรวม	4.04	0.62	4.31	0.66	0.27	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.23 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับสถานประกอบการแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตใจ พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 4.36 พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ค่าเฉลี่ย 4.19
2. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 4.20 พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ค่าเฉลี่ย 3.96
3. ด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 4.35 พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ค่าเฉลี่ย 4.12
4. ด้านจิตวิญญาณ พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 4.46 พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ค่าเฉลี่ย 4.03
5. ด้านการทำงานในภาพรวม พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 4.31 พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ค่าเฉลี่ย 4.04

ตารางที่ 4.24  
ที่พักอาศัยกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน

คุณภาพชีวิตและ การทำงาน	เป็นของตนเอง		ไม่ใช่ของตนเอง		Mean Difference	การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านร่างกาย	4.00	0.39	4.15	0.52	0.15	ไม่แตกต่าง
ด้านจิตใจ	4.08	0.50	4.28	0.50	0.21	แตกต่าง
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	4.19	0.44	4.03	0.52	0.15	ไม่แตกต่าง
ด้านสิ่งแวดล้อม	4.03	0.66	4.24	0.53	0.21	แตกต่าง
ด้านจิตวิญญาณ	4.07	0.57	4.22	0.60	0.14	ไม่แตกต่าง
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.50	0.49	3.85	0.65	0.35	แตกต่าง
ด้านการทำงานในภาพรวม	4.25	0.53	4.13	0.67	0.12	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.24 พนักงานที่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง และที่พักอาศัยไม่ใช่ของตนเอง มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีที่พักอาศัยไม่ใช่ของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านจิตใจ พนักงานที่มีที่พักอาศัยไม่ใช่ของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.28 พนักงานที่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.08
2. ด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานที่มีที่พักอาศัยไม่ใช่ของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.24 พนักงานที่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.03
3. ด้านความมั่นคงในชีวิต พนักงานที่มีที่พักอาศัยไม่ใช่ของตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.85 พนักงานที่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.50

## ส่วนที่ 7 การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้ มรท. 8001-2546” มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

### ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย และเพศหญิงจำนวนเท่า ๆ กัน โดยพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 43.3 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 36.7 พนักงานมีสถานภาพโสด ร้อยละ 61.7 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส ร้อยละ 33.3 การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 48.3 รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 36.7 พนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,001-10,000 บาท ร้อยละ 53.3 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท ร้อยละ 30.0 มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 7,000 บาท ร้อยละ 68.3 รองลงมา มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 7,001-9,000 บาท ร้อยละ 15.0 มีเงินออมเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 96.7 มีผู้อยู่ในอุปการะจำนวน 1-3 คน ร้อยละ 55.0 รองลงมา ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ ร้อยละ 26.7 และมีผู้อยู่ในอุปการะจำนวน 4 คนขึ้นไป ร้อยละ 18.3 พนักงานมีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 30 ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท 1-5 ปี และ 6-10 ปี เท่ากัน ร้อยละ 28.3 ที่พักอาศัยของพนักงานขณะที่ทำงานกับบริษัท ได้แก่ บ้านเช่า ร้อยละ 55.0 เช่าหอพัก ร้อยละ 25.0 บ้านของตนเอง ร้อยละ 13.3 อื่น ๆ ร้อยละ 5.0 และบ้านพัก หอพักของบริษัท ร้อยละ 1.7

### คุณภาพชีวิตและการทำงาน

#### 1. ด้านร่างกาย

จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกายอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13 เพศที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกาย โดยพนักงานชายมีคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกายสูงกว่าพนักงานหญิง พนักงานชาย ค่าเฉลี่ย 4.21 พนักงานหญิง ค่าเฉลี่ย 4.04 จำนวนผู้อยู่ในอุปการะมีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกายคือ พนักงานที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ ค่าเฉลี่ย 4.43 มีคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกายสูงกว่าพนักงานที่มีผู้อยู่ในอุปการะ ค่าเฉลี่ย 4.02

เงินออมมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย โดยพนักงานที่ไม่มีเงินออม ค่าเฉลี่ย 4.32 มีคุณภาพชีวิตและการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีเงินออม ค่าเฉลี่ย 4.06 และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกาย คือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ค่าเฉลี่ย 4.15 มีคุณภาพชีวิตและการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.97

ซึ่งคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกายนั้นตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์มีความต้องการเป็นอันดับแรก และเป็นความต้องการที่ไม่อาจสมบรูณ์ได้

## 2. ด้านจิตใจ

จากการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในทุก ๆ ด้าน คือ ค่าเฉลี่ย 4.26 พนักงานมีความสุขในการทำงาน และการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มาโนชญ์ วงศ์ศรีวิสัย (2548) ที่กล่าวถึงผลการนำมาตรฐานแรงงานไทยไปปฏิบัติในสถานประกอบการว่าทำให้พนักงานมีขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ตามแนวคิดของ Dessler เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในเรื่องการทำให้พนักงานมีความผูกพันทุ่มเทกับงาน ก็ถือเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านจิตใจเช่นกัน โดยที่พักอาศัยของพนักงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านจิตใจ คือ พนักงานที่ไม่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.28 มีคุณภาพชีวิตและการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.08 พนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษา ค่าเฉลี่ย 4.32 มีคุณภาพชีวิตและการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 3.77 และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 4.36 มีคุณภาพชีวิตและการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ค่าเฉลี่ย 4.19

## 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

จากการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05 อายุของพนักงาน จำนวนเงินออม และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม คือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ค่าเฉลี่ย 4.14 มีคุณภาพชีวิตและการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ค่าเฉลี่ย 3.91 พนักงานที่มีเงินออม ค่าเฉลี่ย 4.11

มีคุณภาพชีวิตและการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีเงินออม ค่าเฉลี่ย 3.88 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท 5 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 4.20 มีคุณภาพชีวิตและการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทน้อยกว่า 5 ปี ค่าเฉลี่ย 3.96 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เอนก ตุ่มศรียา (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอนโก ไทย จำกัด พบว่า อายุงานมีผลต่อความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมไปถึงผลการศึกษาของ สุขมนตรีพิทย์ ใจเหล็ก (2541) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพของชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น พบว่าลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าลูกจ้างในบริษัทคนไทย ซึ่งเป็นผลมาจากลูกจ้างบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าลูกจ้างในบริษัทคนไทย และยังมีการส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมสมาคมหรือชมรมต่าง ๆ เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม เป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคมอีกด้วย

#### 4. ด้านสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.21 โดยอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานในการทำงานกับบริษัท ที่พักอาศัยขณะทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม และจากการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์พบว่า พนักงานต้องการให้บริษัทปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่พักผ่อน อุปกรณ์ในการทำงาน สภาพอากาศในที่ปฏิบัติงาน จำนวนห้องน้ำ ความสะอาดของถังน้ำดื่ม ทางหนีไฟ เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นสิ่งพื้นฐานที่นายจ้างจะต้องอำนวยความสะดวกให้กับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด จากการศึกษาของ สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2537) เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต แต่มาตรการทางกฎหมายเป็นเพียงหลักประกันคุณภาพชีวิตในระดับมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และพนักงาน ได้ให้ความเห็นว่าการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยนั้นเป็นเพียงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้กับพนักงานเพียงแค่นั้นพื้นฐานเท่านั้น แต่หากทุกฝ่ายร่วมมือกันก็สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้

#### 5. ด้านจิตวิญญาณ

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.20 พนักงานที่มีรายจ่ายแตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็น พนักงานที่มีรายจ่ายต่ำกว่า 7,000 บาท ค่าเฉลี่ย 4.13 พนักงานที่มีรายจ่าย 7,000 บาทขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 4.35 พนักงานที่มีรายจ่าย 7,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตและการทำงานด้าน

จิตวิญญาณสูงกว่าพนักงานที่มีรายจ่ายต่ำกว่า 7,000 บาท พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ค่าเฉลี่ย 4.34 มีคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านจิตวิญญาณสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ค่าเฉลี่ย 3.98 รวมไปถึงระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านจิตวิญญาณ ประกอบกับการสัมภาษณ์พนักงานสรุปได้ว่าพนักงานที่มีรายจ่ายมาก รู้สึกอยากทำงานที่นี้ต่อไปเรื่อย ๆ เพราะมีรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ ระดับการศึกษาที่ไม่สูง ทำให้ไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนงาน ฟังพอใจที่จะทำงานกับบริษัทต่อไปเรื่อย ๆ พนักงานที่มีอายุมาก และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทที่นาน จึงมีคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านจิตวิญญาณในระดับสูง

## 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.8 ซึ่งคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตและการทำงานในด้านอื่น ๆ จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามพบว่า พนักงานมีเงินออมเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท ถึงร้อยละ 96.7 และจากการสัมภาษณ์พนักงานพบว่า พนักงานบางคนไม่มีเงินออมเพื่อเก็บไว้ใช้ในอนาคต ในส่วนของทางบริษัทไม่มีการจัดการสวัสดิการในเรื่องนี้เช่นกัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่าบริษัทควรจะมีการจัดตั้งสหกรณ์ หรือมีระบบเงินออม เงินฝาก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตให้กับพนักงาน

## 7. ด้านการทำงานในภาพรวม

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 พบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านการทำงานในภาพรวม คือ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ค่าเฉลี่ย 3.98 พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ค่าเฉลี่ย 4.26 พนักงานที่มีสถานภาพโสด ค่าเฉลี่ย 4.07 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ค่าเฉลี่ย 4.28 พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ค่าเฉลี่ย 4.20 พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.79 ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทน้อยกว่า 5 ปี ค่าเฉลี่ย 4.04 ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทมากกว่า 5 ปี ค่าเฉลี่ย 4.31

นอกจากนั้นพนักงานเสนอแนะในเรื่องการทำงานในภาพรวม ได้แก่ เรื่องสถานที่ทำงาน ปัญหาเรื่องหัวหน้างาน การปรับค่าจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

## แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.0 เห็นว่าควรเป็นหน้าที่ของทุกฝ่าย คือ นายจ้าง รัฐบาล และลูกจ้าง ต้องร่วมมือกันจึงจะสามารถพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานให้มีประสิทธิภาพได้ รองลงมาเห็นว่าการควรเป็นหน้าที่ของนายจ้าง ร้อยละ 15.0 เพราะนายจ้างน่าจะเข้าใจพนักงานได้ดีกว่ารัฐบาล เห็นว่าการควรเป็นหน้าที่ของรัฐบาล ร้อยละ 3.3 เพราะรัฐบาลมีหน้าที่ในการกำกับดูแล นายจ้าง ลูกจ้าง และมีความเห็นว่าการควรเป็นหน้าที่ของลูกจ้าง ร้อยละ 1.7 เพราะลูกจ้างเองต้องศึกษาและทำความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของตนเองด้วย