

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท มินิแบอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะทั่วไป
7. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท มินิแบอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ตามการจำแนก เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาทั้งหมด 377 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ได้แก่ แผนกควบคุมการผลิต 57 ตัวอย่าง แผนกวัตถุดิบ 46 ตัวอย่าง แผนกวิศวกร 26 ตัวอย่าง แผนกตรวจสอบ

คุณภาพ 39 ตัวอย่าง แผนกช่างซ่อม 33 ตัวอย่าง แผนกผลิต 66 ตัวอย่าง แผนกประกอบ
ชิ้นส่วน 56 ตัวอย่าง และแผนกห้องปฏิบัติการ 54 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) และประเภท
ปลายปิด (closed form) มีลักษณะเป็นตัวเลขวามาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale)
เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับมี 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้าง
แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ
บริษัทมินิแบอิลิเกททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ซึ่งสามารถแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถาม
เกี่ยวกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปซึ่ง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส
ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิ
แบอิลิเกททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี โดยผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ปฏิบัติการ บริษัทมินิแบอิลิเกททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ลักษณะของแบบสอบถามที่สร้าง
ขึ้นเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ลักษณะคำถามประกอบด้วย
ข้อความที่เป็นการให้ความสำคัญต่อปัจจัยในแต่ละด้าน โดยในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก
5 ระดับการตัดสินใจ โดยกำหนดความมากน้อยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ปฏิบัติการของผู้ตอบ โดย คะแนน 1 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ปฏิบัติการน้อยที่สุด และคะแนน 5 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ปฏิบัติการที่มากที่สุด

สำหรับวิธีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น
ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
(IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อคำถามระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วนำไปทดลอง (try out)
กับพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลิเกททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างใน
การวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค สำหรับหาค่าสัมประสิทธิ์ของ
ความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 30 ฉบับเท่ากับ 0.90

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหนังสือถึงคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังบริษัทมินิแบ
อิลิเกททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แผนกควบคุม
การผลิต แผนกวัตถุดิบ แผนกวิศวกร แผนกตรวจสอบคุณภาพ แผนกช่างซ่อม แผนกผลิต

แผนประกอบชิ้นส่วนและแผนปฏิบัติการ ผู้วิจัยกำหนดวันเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 377 ตัวอย่างภายในระยะเวลา 7 วัน จากนั้นผู้วิจัยได้ไปดำเนินการและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในบริษัทมินิแบอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรีด้วยตัวเอง ผู้วิจัยแนะนำตัวต่อกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและ แนะนำวิธีการตอบคำถาม จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องเมื่อรับแบบสอบถามกลับคืนมาครบ จำนวน 377 ฉบับแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อแปรความหมายของข้อมูลมีดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรีวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (percentage)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท มินิแบอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปรความหมายของระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ลักษณะ 2 กลุ่ม และได้มีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ซึ่งสถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ขึ้นไปเมื่อพบระดับนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least – Significant Difference: LSD)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 70.60 ส่วนเพศชายคิดเป็นร้อยละ 29.40 ส่วนใหญ่อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.60 ในขณะที่ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.30 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.80 ส่วนในด้านรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน

มากกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับ 7,501-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.10 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.80 ส่วนในด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.80

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมีนินแมอิลเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานปฏิบัติการมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และระดับมาก 1 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านผลมีดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากอยู่ 7 รายการ และระดับปานกลางอยู่ 1 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) หน่วยงานของท่านมีการเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุ เช่น หน้ากาก รองเท้าและอุปกรณ์ป้องกันอื่นที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงานนั้น ๆ 2) ที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอสำหรับการทำงาน 3) หน่วยงานของท่านมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยให้กับพนักงาน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ในที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวนจนทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน เช่น เสียงที่เกิดจากเครื่องจักร - เครื่องมือ

2.2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากไปหาน้อยได้แก่

1) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณที่ท่านรับผิดชอบ 2) ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากหน่วยงาน 3) ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายๆ กัน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.3 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากไปหาปานกลาง โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ 1) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ 2) ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน 3) ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายๆ กัน ส่วนค่าเฉลี่ย

ต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทุกรายการ โดยเรียงลำดับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ 1) หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน 2) หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ 3) หน่วยงานของท่านให้โอกาสท่านไปฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม

2.5 ด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากไปหาปานกลาง ได้แก่ 1) หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน 2) หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม 3) เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงานท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.6 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากไปหาปานกลาง ได้แก่ 1) ท่านยินดีให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการทำงานแทนเพื่อนร่วมงานในบางโอกาส 2) ท่านรู้สึกพอใจกับความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน 3) หน่วยงานของท่านให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจครั้งสำคัญๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับท่านนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน

2.7 ด้านความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทุกรายการ ได้แก่ 1) มีการแบ่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน 2) หน่วยงานของท่านมีการจัดและมอบหมายงานเหมาะสมกับเวลา 3) หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมร่วมกับองค์กรอื่น ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเป็นมิตรไมตรี

2.8 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากไปหาปานกลาง ได้แก่ 1) ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัวครบครันอย่างเหมาะสม 2) ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาวางในแต่ละวัน 3) ท่านรู้สึกว่ามีความเวลาส่วนตัวให้กับ

ครอบครัวและมิตรสหายน้อยเกินไป ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานที่ทำมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน

2.9 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท มินิแบอิลิกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากไปหาปานกลาง ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน 2) บรรยากาศที่ดีในที่ทำงานและ 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลิกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ในรายด้านจำนวน 7 ด้านและภาพรวมสรุปได้ดังนี้

3.1 พนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในภาพรวมและแต่ละรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี 20-30 ปี 31-40 ปี และมากกว่า 40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระหว่างอายุมากกว่า 40 ปีกับอายุ 31-40 ปี ส่วนในภาพรวมและด้านอื่น ๆ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง แยกกันอยู่ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าต่ำกว่าปริญญาตรีและในด้านอื่น ๆ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,000-7,500 บาท 7,501-10,000 บาทมากกว่า 10,000 บาทมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทกับ 7,501-10,000 บาท ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ระหว่างรายได้ต่อเดือน 7,501-10,000 บาทกับ 5,000-7,500 บาท และระหว่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทกับ 7,501-10,000 บาท ด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทกับ 5,000-7,500 บาท ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างรายได้ต่อเดือน 5,000-7,500 บาทกับต่ำกว่า 5,000 บาทและระหว่าง 7,501-10,000 บาทกับ 5,000-7,500 บาทและระหว่างมากกว่า 10,000 บาทกับ 5,000-7,500 บาท ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ระหว่างรายได้ต่อเดือน 7,501-10,000 บาทกับ 5,000-7,500 บาท และมากกว่า 10,000 บาทกับ 5,000-7,500 และมากกว่า 10,000 บาทกับ 7,501-10,000 บาท ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปีกับน้อยกว่า 5 ปี และ 11-15 ปีกับน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 15 ปีกับน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 15 ปีกับ 5-10 ปีกับ 11-15 ปี ด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปีกับ 5-10 ปี และระหว่างมากกว่า 15 ปีกับ 5-10 ปี ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปีกับน้อยกว่า 5 ปี และ 11-15 ปีกับ 5-10 ปีและระหว่างมากกว่า 15 ปีกับ 5-10 ปี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปีกับ 5-10 ปีและระหว่างมากกว่า 15 ปีกับ 5-10 ปี ส่วนรายด้านอื่น ๆ และภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี มีประเด็นสำคัญที่ได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เนื่องจาก สัถยภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลีททรอนิกส์มีความพึงพอใจในการทำงานดีพอกับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กรจึงทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตใน

การทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาบริษัท ไทยติคูวา อินดัสทรี จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมมีคุณภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ นพรัตน์ รุจนการนต์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า พนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและ แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิตยาพร สาทร (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั้ง 7 ด้านดังนี้

1.1 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมีเน็แบอิลิกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ารายข้ออื่นๆ คือ ในที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวนจนทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน เช่น เสียงที่เกิดจากเครื่องจักร-เครื่องมือ เนื่องจากทางบริษัทมีเน็แบอิลิกทรอนิกส์เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนเชิงกลที่มีความเที่ยงตรงสูงทางบริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานมีทั้งระบบ 5 ส. และ safety audit ซึ่งจะช่วยปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น การติดตั้งตู้ครอบเครื่องจักรเพื่อลดเสียงดังเพื่อมิให้รบกวนสมาธิของผู้ปฏิบัติงาน มีระบบเซนเซอร์สำหรับความปลอดภัยเพื่อใช้ในการควบคุมการทำงานของเครื่องจักร รวมทั้งการให้การฝึกอบรมในด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานได้เข้าใจและเรียนรู้สภาพการทำงาน และสอดคล้องกับ ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2542, หน้า 287-289) ได้กล่าวว่า เสียงจะมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลเสียงดนตรีในจังหวัดและความสะดวกที่เหมาะสมอาจจะมีส่วนช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทางตรงกันข้ามระดับเสียงที่ไม่เหมาะสมอาจจะมีผลบั่นทอนต่อประสิทธิภาพการทำงานและก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้เช่นกัน

1.2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอละยุติธรรมในรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมีเน็แบอิลิกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ารายข้ออื่นๆ คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด ซึ่งสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ราศี (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกรรมกรก่อสร้างในจังหวัดเลย พบว่า กรรมกรก่อสร้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของรายได้อยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับ นพรัตน์ รุจนการนต์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของ บริษัท ไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า พนักงานบริการผู้โดยสาร

ในฝ่ายการโดยสารมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ความมั่นคงและก้าวหน้าในงานในรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมีเน็บบิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลางทุกรายข้อ โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ารายข้ออื่นๆ คือ หน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม เนื่องจากทางบริษัทประสบปัญหาในการมอบหมายงานให้กับพนักงานยังไม่ตรงตามความสามารถของพนักงานทำให้ได้รับงานไม่เต็มที่ และจากการโยกย้ายพนักงานเพียงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับจำนวนงานแต่ไม่ได้คำนึงถึงทักษะในการทำงานของตัวพนักงานจึงจัดให้พนักงานได้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเพื่อให้พนักงานได้รู้จักพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวเองเพื่อสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพของตนตลอดจนการเสริมสร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤตล มีเพียร (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ รัฐติยา ไชยวุฒิ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด พบว่า ผลการศึกษาโดยรวมพบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับ มานิช ณรงค์เพชร (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมเขตบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

1.4 บรรยากาศที่ดีในที่ทำงานในรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมีเน็บบิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ารายข้ออื่นๆ คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในส่วนนี้ทางบริษัทได้จัดหัวหน้าแผนกแต่ละแผนกเป็นคณะกรรมการในการประเมินผลเพื่อความยุติธรรมสำหรับพนักงานทุกคนและเป็นการสร้างความก้าวหน้าของพนักงานด้วยซึ่งสอดคล้องกับ บุญร่วม นภาโชติ (2550 กุมภาพันธ์ 27) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคที่สามารถช่วยชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนจุดแข็งของพนักงานว่าเป็นอย่างไร ซึ่งผลจากการประเมินสามารถนำมาประกอบในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานได้เป็นอย่างดี

1.5 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานในรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมีเน็บบิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลางทุกรายข้อ โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ารายข้ออื่นๆ คือ ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสร่วม

กิจกรรมพบปะสังสรรค์กับท่านนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน เนื่องจากทางบริษัทเป็นบริษัทที่ใหญ่และแบ่งเวลาการทำงานเป็นกะจึงไม่ค่อยมีโอกาสนั่งคุยหรือรับประทานอาหารร่วมกัน มีการจัดการแข่งขันกีฬาภายในบริษัทระหว่างพนักงานและมีการประกวดกองเชียร์เพื่อสร้างความสนุกสนานและเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพื่อบริษัทจะได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ พงศ์ หรดาล (2547, หน้า 108) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนและเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันในหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน ในรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมินิแบอิลิกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลางทุกรายข้อ โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ารายข้ออื่นๆ คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเป็นมิตรไมตรี ในส่วนนี้ทางบริษัทได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีสันติสุขในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในการร่วมมือร่วมใจของพนักงานจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วยตั้งแต่ฝ่ายบริหารกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งของพนักงานมีหน้าที่เป็นสื่อกลางในการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อความสันติสุขของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 337) กล่าวว่า เมื่อเกิดความตึงเครียดขึ้นของพนักงานอาจหาวิธีการลดความเครียดได้หลายรูปแบบ เช่น การหางานที่เหมาะสมกับตนเอง การขอคำแนะนำคำปรึกษาจากหัวหน้างาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมิทท์ (Smith, 1983, pp653-654) ศึกษาถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับขนาดของโรงพยาบาล พบว่า ด้านความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ สมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 337) กล่าวว่าเมื่อเกิดความตึงเครียดขึ้นของพนักงานอาจหาวิธีการลดความเครียดได้หลายรูปแบบ เช่น การหางานที่เหมาะสมกับตนเอง การขอคำแนะนำปรึกษาจากหัวหน้างาน การวางแผนและจัดกิจกรรมของแต่ละวันให้เหมาะสม

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมินิแบอิลิกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ารายข้ออื่นๆ คือ ปริมาณงานที่ทำมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มมินิแบเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนเชิงกลที่มีความเที่ยงตรงสูงจึงเป็นที่ยอมรับของตลาดทั่วประเทศจึงเป็นผลทำให้กลุ่มมินิแบจึงต้องเร่งการผลิตเป็นบางช่วงเวลาตามภาวะเศรษฐกิจ

โลกแต่ทางบริษัทได้จัดแบ่งเวลาการทำงานของพนักงานออกเป็นกะเพื่อให้พนักงานได้มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวอยู่กับครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นฤตล มีเพียร (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อแยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ พิศาล กลังทอง (2549, หน้า 45) ได้กล่าวหาว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคมที่เป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกันในการทำงานทั้งงานที่ปฏิบัติอยู่และนอกเวลางานที่พนักงานได้พบปะกับบุคคลอื่นที่มีความรู้ความสามารถเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ของการทำงานและทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อหน่วยงานทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้นและพนักงานก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย แต่ไม่สอดคล้องกับ สรัญญา นวลล่อ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมินิแบอิลิกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ในรายด้านจำนวน 7 ด้านและภาพรวมสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมินิแบอิลิกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ในภาพรวม พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และไม่สอดคล้องกับภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบอิลิกทรอนิกส์ จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ในการทำงานมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ด้านความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีระดับคุณภาพชีวิตเท่ากันทุกด้าน

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมินิแบอิลิกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรีในภาพรวม พบว่า อายุที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และไม่สอดคล้องกับ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบไทย จำกัด พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ คงชีพ ดันตระวานิชย์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทางบริษัทมีแนวทางในการบริหารจัดการได้จัดทำนโยบายในการบริหารงานและนโยบายคุณภาพชีวิตขึ้นมาเพื่อให้พนักงานทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันและจะสามารถทำให้พนักงานมองเห็นจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อจะนำบริษัทไปให้ประสบความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่อง

2.3 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมินิแบอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรีในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับ นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่รู้จักแยกเวลาส่วนตัวกับเวลาทำงานเป็นระบบกับการดำเนินชีวิตประจำวันจึงไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต

2.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมินิแบอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรีในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับ คงชีพ ดันตระวานิชย์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท ไทยคิววาอินดัสทรีส์ จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั้นเนื่องจากพนักงานแต่ละคนนั้นมีความต้องการที่จะให้คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นไม่เหมือนกัน ดังนั้น พนักงานแต่ละคนจึงมีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันออกไป

2.5 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมินิแบริโออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับ นิตยาพร สาทร (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบริโอ เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นไม่เท่ากันจึงได้รับอัตราเงินเดือนในแต่ละเดือนแตกต่างกันตามระยะเวลาการทำงานจึงมีผลทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมินิแบริโออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรีในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่ไม่สอดคล้องกับ รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท ไทยคิควาอินดัสทรีส์ จำกัด พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบริโอไทยจำกัด พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบริโอ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะทางบริษัทมินิแบริโอเป็นผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีความต้องการสูงของบริษัทที่ประกอบอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์จึงทำให้ทางบริษัทต้องรับพนักงานใหม่เข้ามาเรื่อย ๆ ซึ่งมีผลทำให้พนักงานมีประสบการณ์ทางการทำงานแตกต่างกันตามระยะเวลาที่เข้าทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบริโออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานและควรเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรปรับปรุงความเหมาะสมของค่าล่วงเวลาให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ปรับปรุงค่าเบี่ยงที่หักให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันโดย

1.3 ด้านความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน ควรจัดแบ่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถและเหมาะสมกับเวลาของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่เครียดและควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกับองค์กรอื่นเพื่อสร้างมิตรไมตรีร่วมกัน

1.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ควรมีการจัดช่วงเวลาดำรงในแต่ละวันให้เหมาะสมและจัดวันหยุดในแต่ละกะเพื่อให้เวลากับครอบครัว

1.5 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ควรสร้างการทำงานร่วมกันโดยมีผู้บริหารรับผิดชอบและให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคนในทุก ๆ ด้านเพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่าผู้บริหารในบริษัทไม่ทอดทิ้งและจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

1.6 ด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ควรกำหนดโครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เช่น ควรมีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเพื่อสร้างแรงผลักดันให้พนักงานรู้สึกดี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท มีเนแบอิลีกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ผู้สนใจควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการความมั่นคงและก้าวหน้าในงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่มีความขยันปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจที่ลำบากหรือยุ่งยากที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2.2 ผู้สนใจควรทำการศึกษาเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจ และอุตสาหกรรม อื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบริษัทของตน