

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอกสิลปกรุงเทพ จำกัด 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน บริษัท เอกสิลปกรุงเทพ จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานในการทำงานของพนักงาน ซึ่งใช้ ประชากรจำนวน 114 คนและเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เอกสิลปกรุงเทพ จำกัด จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 80 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.2 อายุ 21 - 25 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 ระดับการศึกษาตั้งแต่ ม.6/ มศ. 5/ปวช.ถึง ปวส./อนุปริญญา มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 เงินเดือน8,000 - 15,000 บาท มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 ตำแหน่งงานระดับพนักงาน มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 เดินทางมาทำงานโดยรถรับ – ส่งบริษัท มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 ใช้เวลาในการ เดินทางมาทำงานมากกว่า 50 นาทีขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6

2. ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เอกสิลปกรุงเทพ จำกัด พบว่า ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล ส่วนด้าน ลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ใน ระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยพื้นฐานในการทำงานของพนักงาน พบว่า เพศที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน อายุที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน เงินเดือนที่ต่างกัน ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน การเดินทางมาทำงานที่ต่างกัน ระดับความพึงพอใจในคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน เวลาในการเดินทางมาทำงานที่ต่างกัน ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน บริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล ส่วนในด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะทางบริษัทผู้บริหารของบริษัท มีการกำหนดนโยบายในการกำหนดหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจนและให้พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สุทธิพงษ์ โขยศิริส (2546 : 69) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรม คุณภาพชีวิตพนักงานฝ่ายโรงงานประกอบรถยนต์ บริษัท สยามนิสสันอโตโมบิล จำกัด ผลของการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่อลักษณะงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประเด็นที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน โดยไม่ต้องฟังความเห็นของผู้บังคับบัญชา และปัจจุบันท่านไม่เคยรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ลักษณะงานในโรงงานประกอบรถยนต์เป็นงานที่อาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialize) งานที่ทำจะเป็นงานที่ซ้ำซาก อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร วิศวกรโรงงาน และฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ ทำให้พนักงานไม่มีโอกาสในการตัดสินใจ และการทำงานที่ซ้ำซากไม่มีความแปลกใหม่หรือเปลี่ยนแปลงในงาน ย่อมทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายต่องานที่ปฏิบัติอยู่

1.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะทางบริษัทได้มีนโยบายในการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สุทธิพงษ์ โขยศิริส (2546 : 69) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรม คุณภาพชีวิตพนักงานฝ่ายโรงงานประกอบรถยนต์ บริษัท สยามนิสสันอโตโมบิล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสภาพการทำงานในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า

พนักงานที่มีสภาพการทำงานในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก พนักงานต่างก็มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมือนกัน และอยู่ภายใต้สายการผลิตเดียวกัน แต่ลักษณะงานที่รับผิดชอบจะมีความเสี่ยงแตกต่างกัน ซึ่งการป้องกันความเสี่ยงยังไม่เหมาะสมกับสภาพและลักษณะงานนั้นๆ

1.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลางซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชานั้นยังไม่ให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่าที่ควร รวมถึงยังไม่มีความยุติธรรมต่อพนักงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สุทธิพงษ์ โขยศิริส (2546 : 69) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรม คุณภาพชีวิตพนักงานฝ่ายโรงงานประกอบรถยนต์ บริษัทสยามนิสสันออโตโมบิล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีการปกครองบังคับบัญชาในระดับต่ำมีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีการปกครองบังคับบัญชาในระดับปานกลาง/สูง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานที่มีการปกครองบังคับบัญชาในระดับต่ำ ผู้บังคับบัญชาจะให้อิสระในการปฏิบัติงานและมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยกว่า จึงทำให้พนักงานที่มีการปกครองบังคับบัญชาต่ำไม่รู้สึกถูกบีบคั้นหรือมีความเครียดต่อการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะทางบริษัทได้มีการจัดงานเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี การจัดงานเลี้ยงในเทศกาลต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ พรศิริ เทียนอุดม (2550 : 53) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร มีความสำคัญในระดับมาก สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานมีระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความสัมพันธ์กับผู้อื่น สิทธิส่วนบุคคล และความเป็นประโยชน์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1.5 ด้านค่าตอบแทน พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับยังไม่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึงค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นค่าน้ำมัน ค่าอาหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ชุตินา เลหาวิทจรินทร์ (2544 : 39) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพฯ ผลของการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง จากองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิต 9 ด้าน คือ สุขภาพดี มีที่อยู่อาศัย การศึกษาถ้วนทั่ว ครอบครัวมีสุข รายได้ดี ใช้เวลาว่างและกิจกรรมนันทนาการ อยากร่วมพัฒนา พาสู่คุณธรรม รักษาสิ่งแวดล้อม

1.6 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะทางบริษัทได้มีการประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ทศนีย์ จังกาจิตต์ (2547 : 48) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพการทำงานของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมากที่สุดเรียงตามลำดับน้ำหนักปัจจัย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

1.7 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะทางบริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้ไปศึกษาต่อในระดับความรู้ที่สูงขึ้น รวมทั้งยังมีส่งเสริมการฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ พรศิริ เทียนอุดม (2550 : 53) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ มีความสำคัญในระดับมาก สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานมีระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความสัมพันธ์กับผู้อื่น สิทธิส่วนบุคคล และความเป็นประโยชน์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และมีระดับความเป็นจริงในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ

1.8 ด้านสิทธิส่วนบุคคล พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน รวมถึงการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ พรศิริ เทียนอุดม (2550 : 53) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ มีความสำคัญในระดับมาก สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานมีระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความสัมพันธ์กับผู้อื่น สิทธิส่วนบุคคล และความเป็นประโยชน์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และมีระดับความเป็นจริงในระดับ

ปานกลาง 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกสิลปกรุงเทพ จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน พบว่า

2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกสิลปกรุงเทพ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 8 ด้าน จึงทำให้ทราบว่า เพศของพนักงาน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เอกสิลปกรุงเทพ จำกัด ด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ระวีวรรณ นัตรทอง (2543 : 53) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตของการทำงานในระดับ ปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของการทำงาน ระหว่างผู้ใช้แรงงาน ซึ่งมี เพศและอายุต่างกัน พบว่าผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตของการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกสิลปกรุงเทพ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 8 ด้าน จึงทำให้ทราบว่า อายุของพนักงาน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เอกสิลปกรุงเทพ จำกัด ด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ระวีวรรณ นัตรทอง (2543 : 53) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตของการทำงานในระดับ ปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของการทำงาน ระหว่างผู้ใช้แรงงาน ซึ่งมี เพศและอายุต่างกัน พบว่าผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตของการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับ

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 8 ด้าน จึงทำให้ทราบว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด ด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรศิริ เทียนอุดม (2550 : 53) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า ครูต้นแบบที่มีระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งต่างกัน มีปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด ไม่แตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน จึงทำให้ทราบว่า เงินเดือนของพนักงาน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด ด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ ไชยดิรส (2546 : 69) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรม คุณภาพชีวิตพนักงานฝ่ายโรงงานประกอบรถยนต์ บริษัท สยามนิสสันออโตโมบิล จำกัด ผลของการศึกษาพบว่า เงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือน 7,500-10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีเงินเดือน 7,500-10,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในวัยหนุ่มสาว ยังไม่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมากนัก ดังนั้นพนักงานกลุ่มนี้จึงไม่เห็นความสำคัญของสวัสดิการและไม่ค่อยได้ใช้สวัสดิการมากนัก

2.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด ไม่แตกต่างกันทั้ง 7 ด้าน จึงทำให้ทราบว่า ตำแหน่งงานของพนักงาน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด ด้านต่างๆ ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ พรศิริ เทียนอุดม (2550 : 53) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า ครูต้นแบบที่มีระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งต่างกัน มีปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานในระดับหัวหน้างาน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานในระดับพนักงานซึ่งอาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่เป็นหัวหน้างานได้รับการฝึกอบรมและผ่านการประเมินงานมาก่อน พนักงานทั่วไป จึงมีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ ในเรื่องของแรงจูงใจ เมื่อหัวหน้างานหรือผู้จัดการได้กับการตอบสนองความต้องการทางด้านพื้นฐานแล้วก็ต้องมีความต้องการมีฐานะเด่นในองค์กร ซึ่งการพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นหนทางที่ทำให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กร

2.6 พนักงานที่มีการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกศิลปกรุงเทพ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 7 ด้าน จึงทำให้ทราบว่า การเดินทางมาทำงานของพนักงาน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เอกศิลปกรุงเทพ จำกัด ด้านต่างๆ ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีการเดินทางมาทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามการเดินทางมาทำงาน พบว่า พนักงานที่เดินทางมาทำงานโดยรถจักรยานยนต์ส่วนตัว มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่เดินทางมาทำงานโดยรถรับ-ส่งของบริษัท ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานที่เดินทางมาทำงานโดยรถจักรยานยนต์ส่วนตัว เดินทางมาทำงานได้สะดวกรวดเร็วกว่า พนักงานที่เดินทางมาทำงานโดยรถรับ-ส่งของบริษัท และใช้เวลาในการเดินทางน้อยกว่า จึงทำให้พนักงานที่เดินทางโดยรถจักรยานยนต์ส่วนตัว มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่เดินทางมาทำงานโดยรถรับ-ส่งของบริษัท

2.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกสิลปกรุงเทพ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 8 ด้าน จึงทำให้ทราบว่า ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานของพนักงาน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกสิลปกรุงเทพ จำกัด ด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปปรับใช้กับพนักงาน บริษัท เอกสิลปกรุงเทพ จำกัด เช่น

1.1 บริษัทควรพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานให้สอดคล้องกับค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ และมีการพิจารณาเพิ่มผลตอบแทนให้พนักงานที่ต้องทำงานที่มีลักษณะงานที่เสี่ยงภัย

1.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงออกทางความคิดเห็นและให้อิสระในการปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อเป็นเพิ่มสมรรถนะของผู้ได้บังคับบัญชา และช่วยเพิ่มความท้าทายให้กับงาน ทำให้ไม่เกิดความซ้ำซากหรือจำเจ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

1.3 ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และข้อมูลที่สนับสนุนการพัฒนาในการทำงาน เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

1.4 ผู้บริหารควรมีการจัดการฝึกอบรมพนักงานใหม่ทุกคนก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องและตรงตามนโยบายของบริษัท

1.5 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยพิจารณาจากความสามารถในการทำงานของพนักงาน

1.6 ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนร่วมงานกันเป็นทีมมากขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในกลุ่มผู้ทำงาน และระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความรับผิดชอบและร่วมกันตัดสินใจในการทำงาน



1.7 ผู้บริหารควรมีการจัดการประชุมระดับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเสมอภาคในการทำงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ไม่ลำเอียง และไม่แทรกแซงการทำงานของพนักงาน

## 2. การทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตามแผนก เช่น ฝ่ายจัดซื้อ หรือ แผนกวางแผนการผลิต เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้และนำมาประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ควรวิจัยศึกษาต่อยังหน่วยงานแห่งอื่นที่มีโครงสร้างองค์กรคล้ายกันกับบริษัท เอกสิบลพกรุงเทพ จำกัด เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อเห็นถึงความแตกต่างรวมทั้งอาจเกิดแนวคิดใหม่ ๆ อันจะนำกลับมาปรับปรุงเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่อไป