

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 356 ชุด จากการสอบถามพนักงานของบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทของการจ้าง สาขาที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต รวมทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม 6 ด้าน ดังนี้

3.1 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

3.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์

3.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.89 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 35.11 มีอายุ 21 – 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.22 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.96 มีศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.30 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.97 ส่วนใหญ่เป็น

พนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 77.81 เป็นพนักงานสาขาโรงงาน โรงเลื่อยไม้ อำเภอคอยสะเก็ด คิดเป็นร้อยละ 50.56 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.54

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้ดังนี้คือ

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า ปัจจัยด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และการได้รับประทานอาหารอย่างเพียงพอในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และการมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และคนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.44 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และการยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการและทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และความภูมิใจที่ได้ทำงานที่สถานประกอบการแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.09 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถานประกอบการจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมาคือ การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และงานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค้าไม้ จำกัด

พบว่า พนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค้าไม้ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือการไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ การทำงานที่สถานประกอบแห่งนี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค้าไม้ จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. จำแนกตามเพศ

1.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน

จำแนกตามเพศ

พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อยดังนี้คือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	แตกต่าง	1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน
		2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน
		3. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	-
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	-

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ

พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จำแนกตามอายุ

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน

จำแนกตามอายุ

พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อยดังนี้คือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	แตกต่าง	1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาสถานประกอบการ
		2. การยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการ
		3. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก
		4. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน
		5. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ เป็นต้น
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. การมีส่วนร่วมเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ
		2. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
		2. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ
		3. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
		4. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นอกจากนี้เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ

พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อยดังนี้คือ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	แตกต่าง	1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง
		2. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นอกจากนี้เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานใน

ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี

3. จำแนกตามสถานภาพสมรส

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน

จำแนกตามสถานภาพสมรส

พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ และด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อยดังนี้คือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	แตกต่าง	1. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้
		2. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน
		3. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว
		4. การมีความสุขในการทำงาน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม
		2. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในสถานประกอบการแห่งนี้
		3. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ *
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	-

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. จำแนกตามระดับการศึกษา

4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน

จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นปัจจัยในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ดังนี้คือ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	แตกต่าง	การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ *

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นอกจากนี้เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และระดับอนุปริญญา/ปวส.

5. จำแนกตามอายุการทำงาน

5.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน

จำแนกตามอายุการทำงาน

พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อยดังนี้คือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ
		2. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	-

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นอกจากนี้เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 6 – 10 ปี

5.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. จำแนกตามประเภทของการจ้างงาน

6.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน

จำแนกตามประเภทของการจ้างงาน

พบว่า พนักงานที่มีประเภทของการจ้างงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อยดังนี้คือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	-
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม
		2. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ
		3. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตาม

ประเภทของการจ้างงาน

พบว่า พนักงานที่มีประเภทของการจ้างงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

7.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อย ดังนี้คือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	แตกต่าง	1. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว
		2. การมีความสุขในการทำงาน
		3. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต
		2. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม
		3. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในสถานประกอบการแห่งนี้
		4. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการและทีมผู้บริหาร
		5. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่
		6. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นอกจากนี้เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ และด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท และต่ำกว่า 5,000 บาท

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 บาทขึ้นไป

7.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อยดังนี้คือ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ไม่แตกต่าง	1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง
		2. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นอกจากนี้เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด

พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละด้านมากขึ้น พนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่ จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่ จำกัด กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 50.07 และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ไม่มีความเป็นธรรมเท่าที่ควร
2. พนักงานบางคนมักดื่มสุราขณะทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการ ไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากพนักงานมักมีปากเสียงและทะเลาะเบาะแว้งกัน
4. สถานที่ทำงานสกปรก และฝุ่นค่อนข้างเยอะ
5. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน
6. ระบบการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหาในการประสานงานภายในสถานประกอบการ ดังนั้นควรมีการปรับปรุงการจัดการระบบงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงการทำงานที่ได้มาตรฐานของสถานประกอบการ
7. ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือน รวมถึงสวัสดิการต่างๆของพนักงานให้สูงขึ้น

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ คำไม้ จำกัด ได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Life) และแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษา พบว่าพนักงานของบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ คำไม้ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของโชคชัย ธรรมสอน และคณะ (2547) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริษัทไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริษัทไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่จากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิงของบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ คำไม้ จำกัด และบริษัทไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด พบว่ามีความสอดคล้องกัน เนื่องจากพนักงานเพศชายและเพศหญิงของบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ คำไม้ จำกัด และบริษัทไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด ต่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ คำไม้ จำกัด พบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก มีเพียงความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิตที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แต่ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นในด้านสิ่งแวดล้อม ที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ คำไม้ จำกัด มีความคิดเห็นในด้านสิ่งแวดล้อมในระดับมาก

นอกจากนี้การศึกษายังไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกันต์ฤทัย หอพิบูลสุข (2548) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่สอดคล้องกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ เนื่องจากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ คำไม้ จำกัด และพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน อีกด้วย เนื่องจากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค้าไม้ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และอายุการทำงานที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกันกับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ สถานภาพสมรส และอายุการทำงานที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค้าไม้ จำกัด กับการศึกษาของไพรัตน์ สุปัญญา (2550) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ 1 - 4 ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่ามีความสอดคล้องกัน เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน แต่ไม่สอดคล้องกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส เนื่องจากบริษัท เชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค้าไม้ จำกัดที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พนักงานฝ่ายสินเชื่อ 1 - 4 ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค้าไม้ จำกัด พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิง บวก ($R = 0.712$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 50.07 โดย ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุนันท์ วิรัชวรกุล ที่พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.661$) โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้เช่นกัน

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด จำกัด มีข้อค้นพบ ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกายของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ปัจจัยด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และ 15,001 บาทขึ้นไป

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานเพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่าพนักงานเพศหญิง

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีอายุ ประเภทของการจ้างงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานทำใหม่ เนื่องจากมีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท แต่พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกกังวลกับความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในการทำงานมีการแข่งขันระหว่างเพื่อนร่วมงานค่อนข้างสูง จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่ที่ถึงแม้จะไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ แต่กลับรู้สึกเครียด กัดค้น อึดอัด เบื่อหน่าย และไม่มีความสุขในการทำงาน แต่จำเป็นต้องทำงานต่อไปเนื่องจากมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

9. อายุของพนักงานโดยเฉลี่ยไม่สูงนัก และมีระดับการศึกษาน้อย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเกือบทุกด้าน นอกจากนี้มักเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน จึงทำให้พนักงานรู้สึกไม่ได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้งพนักงานยังรู้สึกว่าตนเองไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเท่าที่ควร

10. พนักงานชั่วคราวมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกับพนักงานประจำ เนื่องจากพนักงานชั่วคราวส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อยและรายได้ก็น้อย จึงทำให้เกิดความกังวลในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนขั้นไปเป็นพนักงานประจำ และการขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง อีกทั้งยังขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยตรงของพนักงานชั่วคราว

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ คำไม่จำกัด ผู้ศึกษาพบว่ายังมีบางประเด็นที่น่าสนใจ จึงใคร่ขอเสนอแนะความคิดเห็น ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ คำไม่จำกัด ในอนาคต ได้ดังนี้คือ

1. ในภาพรวมถ้าบริษัทต้องการจะรักษาหรือเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มากขึ้น บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิตให้มากขึ้น ดังนั้น ถ้าบริษัทได้ให้ความสำคัญในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น พนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ คำไม่จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

2. พนักงานเพศหญิง ควรให้ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ รวมถึงพนักงานหญิงควรที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วง และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกันอีกด้วย

3. พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ควรมีส่วนในการเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ อีกทั้งพนักงานในสองกลุ่มนี้ต้องการโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากพนักงานทั้งสองกลุ่มนี้เป็นพนักงานที่มีอายุการทำงาน และประสบการณ์การทำงานน้อย ทางผู้บริหารและสถานประกอบการจำเป็นต้องให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ เพื่อที่พนักงานกลุ่มนี้จะได้นำการเรียนรู้ที่ได้ไปพัฒนาการทำงาน และอาจเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการอีกด้วย

4. พนักงานที่มีสถานภาพโสดควรมีสมาธิในระหว่างการทำงานให้มากขึ้น เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีสมาธิในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสอยู่พอสมควร ซึ่งอาจส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของตนเอง และการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานได้

5. พนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา/ปวส. ควรลดการสร้างหนี้ที่เกินกำลังผ่อนใช้ เนื่องจากพนักงานในกลุ่มนี้ มีการสร้างหนี้ที่เกินกำลังผ่อนใช้มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอื่น

6. พนักงานชั่วคราวควรมีการจัดการกับรายจ่าย และหนี้สินอย่างเหมาะสม เนื่องจากพนักงานชั่วคราวมีความสามารถในการจัดการกับรายจ่าย และหนี้สินไม่เหมาะสม ซึ่งอาจส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงในชีวิตของตนเองและครอบครัวได้

7. สถานประกอบการควรมีการเก็บข้อมูลทางด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสามารถประเมินได้ถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานชั่วคราว โดยมีการแยกพนักงานออกเป็นกลุ่มๆ ตามความรู้ความสามารถในการทำงาน ความขยัน ความตั้งใจในการทำงาน จากนั้นจึงคัดเลือกพนักงานชั่วคราวที่อยู่ในระดับดี ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานได้มีประสิทธิภาพ แล้วเลื่อนขั้นพนักงานกลุ่มนี้ขึ้นเป็นพนักงานประจำ ส่วนพนักงานชั่วคราวที่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ตั้งใจในการทำงาน ให้ทำการลดจำนวนพนักงานในกลุ่มนี้ลง

8. สถานประกอบการและผู้บริหารควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นให้แก่พนักงานในแต่ละระดับ โดยประเมินการทำงานของพนักงานเป็นรายปี เพื่อให้เป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่มีความทุ่มเท และมีความตั้งใจในการทำงาน

9. เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้บริหารต้องเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเข้ามามีบทบาทในการวางกลยุทธ์ให้มากขึ้น โดยแนวคิดในการขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนขั้นในทันที อาจส่งผลเสียต่อองค์กรมากกว่าผลดีที่จะได้รับมา ควรแบ่งแนวทางการวางกลยุทธ์เป็น 2 ส่วน คือ

กลยุทธ์สำหรับพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย ต้องกระตุ้นพนักงานให้ทำงานอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพก่อน แล้วค่อยเน้นการขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยให้เฉพาะพนักงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง และไม่ขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งงานให้กับพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ หรือจำเป็นต้องให้ออกจากงาน ซึ่งถือเป็นการ Motivate พนักงานควบคู่กันไปด้วย ทำให้ทั้งพนักงานและองค์กรได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน (Win-Win)

กลยุทธ์สำหรับพนักงานที่มีเงินเดือนปานกลางหรือมาก ต้องกระตุ้นให้เกิดการคิดและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เข้ามา เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ต้องให้งานที่มีความท้าทายมากๆ และเพิ่มงานให้ทำแบบหลายงานในเวลาเดียวกัน (Multi-Task)

10. ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ถึงความต้องการทางด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้รวดเร็ว และถูกต้องมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจถึงธุรกิจหลัก (Core Business) ขององค์กร ส่วนงานบางอย่างอาจใช้การ Out Source เพื่อให้ได้งานที่รวดเร็ว และมีคุณภาพในการทำงานสูงจากบริษัทมืออาชีพที่มีความชำนาญงานเฉพาะด้าน

11. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลเป็นปัญหาสำคัญมากที่สุดที่ผู้บริหารต้องรู้โดยเร็วที่สุด โดยอันดับแรกผู้บริหารต้องเข้าถึงพนักงานในทุกระดับ มีการพูดคุยสอบถามถึงปัญหาต่างๆ รวมถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานระหว่างพนักงานด้วยกัน ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะสามารถเข้ามาปรึกษาปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ควรจัดให้มีการประชุมกันเองในแต่ละแผนก เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานและผู้บริหาร และผลักดันให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ดีร่วมกัน

12. ควรจัดตั้งฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการพิถีพิถันในการรับพนักงานใหม่เข้าทำงาน ซึ่งนอกเหนือจากความรู้ความสามารถแล้ว จำเป็นต้องรู้ถึงความต้องการ ความอยากในการทำงาน (Willing) และความเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ของพนักงานใหม่อีกด้วย ส่วนพนักงานภายในบริษัท ควรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานทุกระดับ ทุกฝ่ายได้มีโอกาสพูดคุย สร้างความสัมพันธ์ต่อกันมากขึ้น โดยอาจจะจัดเป็นกิจกรรมตามเทศกาล เช่น รดน้ำดำหัวผู้มีอาวุโสในวันสงกรานต์ การแข่งกีฬาประจำปี การจัดงานเลี้ยงฉลองปีใหม่มาร่วมกัน เป็นต้น โดยกิจกรรมที่จัดขึ้นต้องสามารถละลายพฤติกรรมของพนักงาน อีกทั้งควรเผื่อข้อคิดเกี่ยวกับความสามัคคี และการทำงานร่วมกันของพนักงานอีกด้วย

13. กลยุทธ์ที่จะใช้ในการบริหารบุคคลสำหรับพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ คำไม่จำกัด คือ เปิดโอกาสในการทำงานและความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงาน โดยต้องกระตุ้นพนักงานให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พยายามนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และสนับสนุน

ให้จัดการฝึกอบรมพนักงานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ ตามความต้องการของพนักงานในแต่ละระดับและแต่ละแผนก เรียนรู้กับข้อผิดพลาดต่างๆ ที่เกิดเคยขึ้นแล้วนำมาประยุกต์เป็นองค์ความรู้ภายในองค์กรใหม่ สนับสนุนให้พนักงานที่มีประสบการณ์ถ่ายทอดประสบการณ์สู่พนักงานรุ่นใหม่

14. ปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจสูงและรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ การเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเข้าใจในธุรกิจและเกมสการการแข่งขัน เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้พร้อมกับการแข่งขัน ได้ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสิ่งที่ควรนำมาประยุกต์ใช้เพิ่มคือ Technology และ System เพื่อความรวดเร็วในการสื่อสารและการทำงาน ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการแข่งขัน อีกทั้งยังช่วยให้ได้ประโยชน์จากการเก็บและการใช้ข้อมูลทางด้านทรัพยากรมนุษย์อีกด้วย พร้อมกับการนำคุณธรรมและจริยธรรมมาประกอบในการบริหารงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มมากขึ้น