

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิซิเนส จำกัด ใช้แนวคิดตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิซิเนส จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานในภาพรวม

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิซิเนส จำกัด จำนวน 101 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ และข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ตารางไขว้ และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิซิเนส จำกัด ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิซิเนส จำกัด ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิซิเนส จำกัด

พนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิซิเนส จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.40 ส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.59 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.38 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.52 มีตำแหน่งงานอยู่ในฝ่ายผลิต/

โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 36.63 มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.53 และมีอายุการทำงาน 7 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.62

ส่วนที่ 2 ปัจจัยข้อมูลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ บิซิเนส จำกัด และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ บิซิเนส จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ในปีที่ผ่านมาท่านไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 การทำงานงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และปัจจัยย่อยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และการที่คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานและความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.28 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ความสามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และการยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางบริษัทฯ จัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.42 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ความภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.07 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และปัจจัยย่อยความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65

7. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.44

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิซิเนส จำกัด ที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต

จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามเพศ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก สำหรับเพศชายคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.93 สำหรับเพศหญิงคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.75 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 3.65 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 3.43 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.78

จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามอายุ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก สำหรับช่วงอายุ 20- 30 ปี คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.56 สำหรับช่วงอายุ 31- 40 ปี คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.06 สำหรับช่วงอายุ 41- 50 ปี คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.00

จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามสถานภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก สำหรับสถานภาพโสด คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.76 สำหรับสถานภาพสมรส คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.05

จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก สำหรับระดับ ม.ต้นหรือต่ำกว่า คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.95 สำหรับระดับ ม.ปลาย/ปวช. คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.80 สำหรับระดับ อนุปริญญา/ปวส. คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.91 สำหรับระดับ ปริญญาตรี คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.85 สำหรับระดับ สูงกว่าปริญญาตรี คือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83

จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก สำหรับฝ่ายผลิต/โรงงาน คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.92 สำหรับฝ่ายขาย คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.68 สำหรับฝ่ายจัดการ/สำนักงาน คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.97

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.71 สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อ

เดือน 10,001 – 20,000 บาท คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.81 สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คือ ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.08 สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.00 สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.33 สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.00

จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก สำหรับระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.55 สำหรับระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.80 สำหรับระยะเวลาในการทำงาน 3 – 5 ปี คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 สำหรับระยะเวลาในการทำงาน 5 – 7 ปี คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.70 สำหรับระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 7 ปี คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.08

ส่วนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากที่สุด มีจำนวน 61 คน โดยมีค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเท่ากับ 3.54 ซึ่งอยู่ในระดับมาก มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มากที่สุด มีจำนวน 41 คน โดยมีค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเท่ากับ 3.17 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง มีสถานภาพโสด มากที่สุด มีจำนวน 63 คน โดยมีค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเท่ากับ 3.33 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด มีจำนวน 48 คน โดยมีค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเท่ากับ 3.38 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิต/โรงงาน มากที่สุด มีจำนวน 37 คน โดยมีค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเท่ากับ 3.49 ซึ่งอยู่ในระดับมาก มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 47 คน โดยมีค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเท่ากับ 3.34 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และมีอายุการทำงาน 7 ปีขึ้นไป มากที่สุด มีจำนวน 38 คน โดยมีค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเท่ากับ 3.53 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (+) ทำให้ทราบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านมากขึ้น พนักงานของบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มี

การแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.715$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 51.20 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด อีกร้อยละ 48.80 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านี้สำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยด้านร่างกายและด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าปัจจัยด้านร่างกายและด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.370 และ 0.251 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด

จากข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ความต้องการอันดับแรกคือ บริษัทควรพิจารณาเงินเดือน สวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน และต้องการให้บริษัทปรับปรุงอุปกรณ์ความปลอดภัย (Safety) ในการทำงานให้มากขึ้น และควรปรับจำนวนคนทำงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมทั้งเสนอให้บริษัทควรเพิ่มอุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในครั้งนี้ได้นำมาอภิปรายผลการศึกษาเปรียบเทียบกับการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด สุพันธ์ วิรัชวรกุล (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ ในกรุงเทพมหานคร และ เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่นำกรอบแนวคิดทฤษฎีเดียวกันมาทำการศึกษาในครั้งนี้ จึงทำให้สามารถสรุปประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) ผลการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีปัจจัยทางด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่พนักงาน มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ พนักงานบริษัท ฯ มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณเป็นปัจจัยที่ พนักงานบริษัท ฯ มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านร่างกาย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยย่อยด้านไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลในปีที่ผ่านมา เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) และผลการศึกษาของเปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยย่อยด้านไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลในปีที่ผ่านมา เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยย่อยด้าน ไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลในปีที่ผ่านมา เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านจิตใจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวเป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) และ คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านสัมพันธภาพทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) และ สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ที่อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) เช่นกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่พบว่า ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงานอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านจิตวิญญาณ ผลการศึกษาพบว่า ความภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัท ฯแห่งนี้ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของเปล่งแฆ ลางคลิฉันท์ (2554) คคนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คคนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) เช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนันท์ วิริชวรกุล (2553) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านความมั่นคงในชีวิต ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างพอเพียง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนันท์ วิริชวรกุล (2553) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คคนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของคคนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) สุนันท์ วิริชวรกุล (2553) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของเปล่งแฆ ลางคลิฉันท์ (2554) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

การที่พนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมากนั้น อาจเป็นผลจากการที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงานเช่น การให้เงินสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้แก่พนักงาน ทุนการศึกษาบุตรของพนักงาน เงินช่วยเหลือเฉพาะกิจ ค่าน้ำมันรถ เงินกู้ยืมสำหรับซื้อรถยนต์,ที่อยู่อาศัย การตรวจสอบสุขภาพประจำปี การประกันสังคม การฝึกอบรมและสัมมนาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ที่พบว่าสวัสดิการของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน ทั้งยังเป็นการช่วยทางอ้อมในเรื่องการลดภาระค่าครองชีพและมีส่วนช่วยให้คุณภาพชีวิตทำงานดีขึ้นในระดับหนึ่ง

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท ไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด มีข้อค้นพบดังนี้

1. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานไทยเอ็นจินีริ่ง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และปัจจัยด้านร่างกายและความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละด้านเหล่านี้มากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านร่างกายและความมั่นคงในชีวิตแล้ว พนักงานบริษัทไทยเอ็นเจเนียร์ริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

2. แม้ว่าในปีที่ผ่านมาพนักงานบริษัท ไทยเอ็นเจเนียร์ริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก แต่ยังคงมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ คือ ไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร และไม่พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเท่าที่ควร

3. พนักงานบริษัท ไทยเอ็นเจเนียร์ริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด ส่วนใหญ่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทฯ นี้และมีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ แต่ก็มีพนักงานบางส่วนมีความคิดเห็นที่จะลาออกจากงานเพื่อไปหางานใหม่

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ซึ่งพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม ถึงแม้พนักงานจะรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองในขณะที่ทำงานอยู่ในระดับมาก แต่ยังคงการให้บริษัทปรับปรุงอุปกรณ์ความปลอดภัย (Safety) ในการทำงานให้มากขึ้น และต้องการให้บริษัทเพิ่มอุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

6. พนักงานบริษัท ไทยเอ็นเจเนียร์ริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด ทั้งเพศชายและหญิง ให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม เป็นลำดับแรก

7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นเจเนียร์ริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก และใกล้เคียงกัน ทั้งในช่วงอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี

8. พนักงานบริษัท ไทยเอ็นเจเนียร์ริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต/โรงงาน และ แผนกจัดการ/สำนักงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากที่สุด เป็นลำดับแรก ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายขาย ที่ให้ความสำคัญกับ ด้านจิตใจ มากที่สุด เป็นลำดับแรก

9. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นเจเนียร์ริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ในผู้ที่มีระยะเวลาทำงาน 1-3 ปี 3-5 ปี 5-7 ปี และ 7ปีขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. บริษัทควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยดังกล่าวในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 6 ปัจจัย แต่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งในรายละเอียดพบว่า พนักงานยอมรับว่ารายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง แต่ยังคงมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและเป็นโอกาสสร้างความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน ดังนั้นทางบริษัทฯ ควรกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้พนักงานทำการสอบเลื่อนตำแหน่งประกอบกับ การนำความรู้ที่มีในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน สร้างงานที่มีคุณภาพ และมีคุณค่าต่อทางบริษัทฯ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็นเกณฑ์ในการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาเงินเดือน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

2. บริษัทควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยด้านร่างกาย ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยดังกล่าวในระดับมากและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งในรายละเอียดพบว่า พนักงานยอมรับว่าทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง แต่ยังคงขาดเรื่องการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และพักผ่อนนอนหลับอย่างเพียงพอในแต่ละวัน ซึ่งทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง ดังนั้นทางบริษัทฯ ควรมีการกระตุ้นในเรื่องสุขภาพจิตที่ดี สุขภาพกายที่แข็งแรง ด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การจัดสถานที่ออกกำลังกายไว้สำหรับให้พนักงานได้ออกกำลังกายหลังเวลาเลิกงาน จัดการแข่งขันกีฬาประจำปีในแต่ละแผนก หรือจัดลานกิจกรรมนันทนาการ เช่น การเดินแอโรบิก เตะฟุตบอล เป็นต้น

3. เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินในขณะที่ทำงานมาก เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงไฟ อากาศ ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน รวมทั้งความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งบริษัทควรมีการจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันตามนโยบายของบริษัท หรืองบประมาณที่ได้รับ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ และยังมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของพนักงานได้

4. เนื่องจากพนักงานบางส่วน ต้องการให้บริษัทปรับจำนวนคนทำงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อไม่ให้งานบางจุดหนักจนเกินไป ดังนั้นบริษัทควรมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานย่อยให้ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดความสามารถเฉพาะสาขา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และลดปัญหาการทำงานที่ซับซ้อนระหว่างหน่วยงานย่อย รวมทั้งมีสายการติดต่องานเป็นไปตามลำดับขั้นตอนไม่ก้ำก๋ายกันระหว่างหน่วยงาน

5. บริษัทอาจนำเอาแนวคิด “ความสมดุลของชีวิต” ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขมาปรับใช้ในการกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงความสมดุลของชีวิต ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life Skill) ควบคู่กันไป ดังนั้น ทางบริษัทฯ ต้องเพิ่มคุณค่าของคนให้เกิดความสามัคคี มุ่งเน้นความสุขในการอยู่ร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน พัฒนางานร่วมกัน เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน จึงจะส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีได้ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตัวพนักงานและผู้บริหาร โดยทางที่ผู้บริหารควรออกมาสร้างความเชื่อมั่น วิสัยทัศน์ แนวโน้มนโยบายในการทำงานให้แก่พนักงาน ได้รับทราบ เพื่อสร้างความมั่นใจในความมั่นคงของทางบริษัทฯ มากยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลต่อการลดอัตราการลาออกของพนักงาน

6. เนื่องจากพนักงานมีความเห็น ด้านความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานในระดับเห็นด้วยปานกลาง สะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกที่ไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ ดังนั้นทางบริษัทฯ ควรที่จะมีการพบปะ พูดคุย เพื่อสอบถามปัญหาในการทำงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน สำหรับในการทำงานแต่ละเดือน โดยมีหัวหน้างานในแต่ละแผนกเป็นผู้รับฟังและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงอาจเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าปรึกษาเป็นการส่วนตัวได้ทุกเวลา และในงานจัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีและควรจัดให้มีการมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่ทำผลงานดีเด่นในแต่ละด้านประจำปี เป็นการจูงใจในการทำงานเนื่องจากพนักงานได้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน และช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานมาตลอดทั้งปี เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานกับหัวหน้างาน จากกิจกรรมต่างๆที่จัดขึ้น เป็นการสร้างความสุขในชีวิตการทำงานมากยิ่งขึ้น