

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ในแนวความคิดมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม รวมถึงเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 6 ปัจจัย และศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถาม บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 130 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ ข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า T-test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Regression Analysis)

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.38 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 44.62 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.77 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.23 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.85 มีตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 65.38 ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 44.62 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.08 และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.69

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด เชียงใหม่ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่าบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันแรกคือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.55 ตามลำดับ และปัจจัยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่าบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันแรกคือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ และปัจจัยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถจัดการกับความเครียด และความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.38

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่าบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันแรก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับและปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่าบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่าบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับและปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่าบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับและปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ และการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.02

7. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่าบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การทำงานในสำนักงานมีความหมายและความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ

พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จำแนกตามอายุ

พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุ 41-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี และ 31-40 ปี

3. จำแนกตามสถานภาพ

พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ และด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด
2. บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส

4. จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ระหว่าง ข้าราชการและพนักงานราชการ มีความเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่า พนักงานราชการ
2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานราชการ
3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานราชการ

6. จำแนกตามฝ่ายงาน

พบว่า บุคลากรสำนักงานสภรณจังหวัดเชียงใหม่ที่ปฏิบัติงานต่างฝ่ายกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพสังคม ด้านจิตวิญญาณ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสภรณ

7. จำแนกตามรายได้

พบว่า บุคลากรสำนักงานสภรณจังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านจิตวิญญาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
3. บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
4. บุคลากรที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
5. บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

8. จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี

ตารางที่ 109 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ระดับตำแหน่งงาน	ฝ่ายงาน	รายได้	ระยะเวลาการทำงาน
1. ด้านร่างกาย					✓		✓	
2. ด้านจิตใจ		✓	✓		✓		✓	
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม						✓		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม							✓	
5. ด้านจิตวิญญาณ			✓			✓		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต					✓		✓	✓

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) ทำให้ทราบว่าแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านมากขึ้น บุคลากรก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.804$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 64.60 อีกร้อยละ 35.40 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (B) ดังนี้ ปัจจัยด้านจิตใจ มีค่าเท่ากับ 0.255 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเท่ากับ 0.209 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเท่ากับ 0.249

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

จากข้อเสนอแนะของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของความปลอดภัยในการเดินทางออกนอกพื้นที่ของบุคลากร และการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่เหมาะสม รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เช่น การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่น เป็นต้น

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีประเด็นน่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรฉาย มะทะ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี และการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ด จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ แสง ไชยสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับ ถักคณา โยกะวิสัย (2550) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า พนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ บานชื่น ท่าจันทร์ (2548) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การที่บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากรุนั้น เป็นผลจากการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ มีวันหยุดที่ได้รับอย่างเพียงพอ การที่บุคลากรมีหน้าที่และได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม ซึ่งทำให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง การได้รับรายได้ที่เหมาะสมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมถึง

สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่บุคลากรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แสง ไซยสุวรรณ ที่พบว่า การได้รับมอบหมายงานในการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นกว่าเดิมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ อีกทั้งองค์การยังสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน

สำหรับผลการศึกษาในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างมาก ซึ่งผลการศึกษาในด้านนี้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรและสหกรณ์ ช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรกรให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์การและการดำเนินธุรกิจให้กับสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบานชื่น ทาจันทร์ ที่พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนในการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งทางด้าน สังคม และสาธารณประโยชน์ ตลอดจนการให้วิชาการแก่ชุมชน ปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ทั้งสององค์การมีความสอดคล้องกันเนื่องจากเป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่คอยสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือประชาชนและสังคม

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องใช้เวลาาน เพราะเป็นงานระบบราชการ อีกทั้งยังมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ลักคณา โยกะวิสัย พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วข้าราชการมีความเห็นและข้อเสนอแนะคล้ายคลึงกันในเรื่องโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของตน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี ที่พบว่า พนักงานบริษัทนิธิฟู้ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่บุคลากร

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ นอกจากนี้ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันแล้ว ยังมีระดับตำแหน่งงานและรายได้ ที่มีผลต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นเพราะลักษณะองค์การ และการทำงานที่แตกต่างกัน เพราะสำนักงานสหกรณ์เป็นระบบงานแบบราชการซึ่งตำแหน่งงานมีผลต่อความมั่นคงในชีวิต แต่การทำงานของบริษัทนิติฟู้ด จำกัด นั้นเป็นการทำงานแบบอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติงานตามสายการผลิต

แต่เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานกับความมั่นคงในชีวิต ผลการศึกษาสอดคล้องกับ จันทรินาย มะทะ ที่พบว่า ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่าจะมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า เหตุเพราะ ข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่าจะมีการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การรวมทั้งงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน นโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี และมีความมั่นคงในตำแหน่งงานที่สังกัดอยู่

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จันทรินาย มะทะ ที่พบว่า ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลับไม่สอดคล้องกับบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านอายุ ฝ่ายงานและรายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งไม่สอดคล้องกับ การศึกษาของ บานชื่น ทาจันทร์ ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสาย ข และสาย ค ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่พบปัญหาที่คล้ายคลึงกันคือ ด้านทัศนคติต่อการทำงาน ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.804$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 64.60 โดยปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ($\beta = 0.255$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ คลนงค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.696$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 48.50 โดยปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีข้อค้นพบดังนี้

1. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือหากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละด้านมากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต บุคลากรของสำนักงานฯ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ฝ่ายงาน และรายได้ แตกต่างกันมีความเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยด้านร่างกายของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัจจัยด้านจิตใจของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรมีฝ่ายงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่รายได้ แตกต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ และฝ่ายงาน แตกต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

9. แม้ว่าในปีที่ผ่านมาบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ ไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล แต่ยังคงมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ คือ ไม่มีการออกกำลังกายสม่ำเสมอ และไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะพนักงานราชการ

10. บุคลากรจำนวนถึงร้อยละ 71 มีความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

11. พบว่าบุคลากรในช่วงอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ น้อยกว่า บุคลากรในช่วงอายุ 41-50 ปี และ 51-60 ปี ในปัจจัยย่อย ดังนี้ ความสามารถจัดการกับความเครียด ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ และความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

12. พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ น้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ และความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ น้อยกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่า ในปัจจัยย่อย ดังนี้ การไม่คิดจะลาออกไปหางานทำใหม่ การได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ และการมีโอกาสพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง

13. พบว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน พนักงานราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ น้อยกว่า ข้าราชการ ในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ และความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว ส่วนในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตก็พบเช่นกัน คือ พนักงานราชการ มีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในชีวิตน้อยกว่า ข้าราชการ ในปัจจัยย่อย ความพึงพอใจในสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงปัจจัยด้านร่างกาย พนักงานราชการ มีความคิดเห็นน้อยกว่า ข้าราชการ ในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ อีกด้วย

14. พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม น้อยกว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในปัจจัยย่อย ดังนี้ ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน และการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน ส่วนในปัจจัยด้านจิตวิญญาณก็พบเช่นกัน คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้าน

จิตวิญญาณ น้อยกว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในปัจจัยย่อย ดังนี้ การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ และการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง

15. พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจน้อยกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ในปัจจัยย่อย ดังนี้ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตก็พบเช่นกัน คือ บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตน้อยกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ในปัจจัยย่อย ดังนี้ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

16. พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ในปัจจัยย่อย คือ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นในปัจจัยดังกล่าวในระดับเห็นด้วยปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 6 ปัจจัย และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งในรายละเอียดพบว่า บุคลากรยอมรับว่าได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แต่ยังมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และเป็นการสร้างความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น องค์กรควรมีการสนับสนุนหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี และกลุ่มพนักงานราชการ เพื่อให้ได้นำความรู้มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน อันก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่หลากหลาย และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ สามารถนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ จนนำไปถึงการสร้างหนี้เกินกำลังผ่อนใช้ ดังนั้น องค์กรควรมีการส่งเสริมและให้คำแนะนำในการบริหารเงิน เช่น รมรงค์การออมและใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล แนะนำการการจัดทำบัญชีรายจ่าย มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเงินเพื่อให้เกิดความมั่นคงในระยะยาว โดยเน้นให้กับบุคลากรที่มีรายได้ น้อยกว่า 20,000 บาท เพื่อให้เห็นความสำคัญของการออมเงินมากยิ่งขึ้น

3. เนื่องจากบุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะพนักงานราชการไม่ให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายสม่ำเสมอ และไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ทางองค์กรควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมกระตุ้นการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การให้ข้อมูลความรู้การดูแลสุขภาพ การจัดกิจกรรมออกกำลังกายในตอนเย็น อีกทั้ง ควรมีการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานราชการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความสนใจในการดูแลสุขภาพของตนเองมากยิ่งขึ้น

4. บุคลากรบางส่วนไม่สามารถจัดการความเครียดจากการทำงานได้ และบางครั้งไม่มีสมาธิในการทำงาน องค์กรควรจัดกิจกรรมขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายความเครียดที่เกิดขึ้นจากความไม่สมดุลของสภาวะทางร่างกาย และจิตใจ กิจกรรมที่จัดขึ้นควรเป็นกิจกรรมที่ได้ผ่อนคลายกล้ามเนื้อ เช่น โยคะ เพราะนอกจากจะมีผลต่อการคลายกล้ามเนื้อแล้ว ยังมีผลทำให้จิตใจไม่คิดฟุ้งซ่าน มีสมาธิอีกด้วย และสามารถทำให้เกิดความผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานได้

5. บุคลากรบางส่วนต้องการการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความภูมิใจ และมีกำลังใจในการทำงาน องค์กรควรมีการให้รางวัลให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี นำยกย่อง หรือเป็นแบบอย่างการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ควรมีการประเมินผลบุคลากร หากมีผลการประเมินที่ดีควรยกย่องเป็นแบบอย่างบุคลากรดีเด่นประจำเดือน หรือบุคลากรที่ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร เพื่อเป็นการชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี และทุ่มเทให้กับองค์กร อีกทั้งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยินดีและรู้สึกได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และเป็นกำลังใจในการทำผลงานที่ดีต่อไป

6. องค์กรควรนำแนวคิด “สมดุลของชีวิต” ตามแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขมาปรับใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจ “สมดุลของชีวิต” ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการทำงานที่ดี (Work skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life skill) ควบคู่กันไป ดังนั้น องค์กรต้องเพิ่มคุณค่าของบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น ทำงานเป็นทีม และมีความสามัคคี มุ่งเน้นการมีความสุขในการอยู่ร่วมกัน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และให้คนในองค์กรรู้สึกภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร

7. ควรมีการจัดประชุมรายงานประจำเดือนในแต่ละฝ่ายงาน เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างหัวหน้าฝ่ายงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา รายงานความเคลื่อนไหวหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแต่ละฝ่าย เพื่อให้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานควรจะต้องรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทบทวนปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือต่อไป

8. องค์กรควรมีการจัดการและดูแลเรื่องความปลอดภัยในการเดินทางออกนอกพื้นที่ของบุคลากร และการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางออกนอกพื้นที่ที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ที่ต้องมีเดินทางออกนอกพื้นที่เป็นประจำ

9. องค์กรควรให้การสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติงานกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ โดยเฉพาะในด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม การร่วมมือร่วมใจในการทำงาน การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กันภายในฝ่ายงาน อีกทั้งควรมีการจัดกิจกรรม กีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายงาน กิจกรรมสนทนา การกิจกรรมประเพณีต่างๆ หรือการจัดประกวดผลงานที่บุคลากรได้แสดงผลงานในแต่ละฝ่าย จะทำให้เกิดการรวมกำลังกันแต่ละฝ่ายงานจนไปถึงการรวมเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร อีกทั้งการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและความผูกพันกันในองค์กร