

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ปัญหา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัด ใช้แนวคิดตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด รวมทั้งสิ้น 198 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ และข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า T-Test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Regression Analysis)

การศึกษานี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด

พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.54 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.46 ส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.59 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.10 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.54 เป็นพนักงานฝ่ายจัดการและสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 46.46 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.99 และมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.02

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และ การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.05 การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 การมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 คนในบริษัทร่วมมือร่วมใจกันทำงาน และ ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.01 เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

7. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

1. จำแนกตามเพศ

พบว่า พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายด้านจิตใจ และด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านร่างกาย

1. เพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงมากกว่าเพศหญิง
2. เพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มากกว่าเพศชาย
3. เพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอมากกว่าเพศหญิง

ปัจจัยด้านจิตใจ

1. เพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าเพศชาย
2. เพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มากกว่าเพศชาย
3. เพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่าเพศชาย

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

1. เพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน มากกว่าเพศหญิง
2. เพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มากกว่าเพศหญิง
3. เพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัท จัดให้ มากกว่าเพศหญิง

2. จำแนกตามอายุ

พบว่า พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. จำแนกตามสถานภาพ

พบว่า พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด
2. พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

5. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง

4. จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พบว่า พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,001 – 20,000 บาท มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกายและด้านสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านจิตใจ

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

6. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

7. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

8. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

9. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

10. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

11. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

12. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

13. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

14. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

15. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

16. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

17. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

18. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

19. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

20. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

21. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในบริษัทร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในบริษัทร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

6. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

7. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

8. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

9. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

10. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

11. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

12. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

13. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

14. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

15. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

6. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

7. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทแห่งนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

8. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทแห่งนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

9. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและทีมผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

10. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและทีมผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

11. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

12. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

13. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

14. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

15. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

16. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

17. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

18. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

19. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

6. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

7. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

8. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

9. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

10. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

11. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

12. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย การสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

13. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

14. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

15. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย การได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

16. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย การได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

17. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

18. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

5. จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

พบว่า พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านร่างกาย

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา 1 - 5 ปี
4. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่า มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี
5. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่า มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
6. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
7. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
8. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

9. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

10. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ปัจจัยด้านจิตใจ

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี

4. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

5. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี

6. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี

7. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาดำกว่า 1 ปี

8. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาดำกว่า 1 ปี

9. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี

10. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี

4. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

5. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

6. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

7. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

4. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

5. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

6. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวกมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

7. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวกมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

8. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

9. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

10. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

11. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

12. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อบริษัทได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี

13. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อบริษัทได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

14. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาดำกว่า 1 ปี

15. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาดำกว่า 1 ปี

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

4. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี

5. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

6. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

7. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

8. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

9. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

10. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

11. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่องานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.752$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 56.50 อีกร้อยละ 43.50 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.037$, $P = 0.000$ และ $P = 0.003$) ตามลำดับ และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.181, 0.325 และ 0.237 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด

จากข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท นพดลพานิช จำกัด ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้บริษัทพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน เช่น เพิ่มค่าอาหาร ค่าเดินทาง และจัดให้มีสถานออกกำลังกายแก่พนักงาน รองลงมาคือพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างตามนโยบายของรัฐบาล และควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานบ่อย ๆ เช่น พาไปเที่ยวต่างจังหวัด จัดกิจกรรมวันเกิดให้พนักงาน เป็นต้น

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นพดลพานิช จำกัด ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยโดยนำมาอภิปรายผลเปรียบเทียบกับการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 และสุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครมีประเด็นที่น่าสนใจและรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 165 แสดงการอภิปรายผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด

บริษัท นพดล พานิช จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด อยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 อยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
	สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ	ไม่สอดคล้อง

ตารางที่ 165 แสดงการอภิปรายผลการศึกษาคณาชีพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด (ต่อ)

บริษัท นพดล พานิช จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในอันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก	ไม่สอดคล้อง
	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก	ไม่สอดคล้อง
	สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) พบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณเป็นอันดับแรก	ไม่สอดคล้อง
พนักงานมีความคิดเห็นต่อบังคับด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อบังคับด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
พนักงานมีความคิดเห็นต่อบังคับด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก	สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) พบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ ด้านจิตใจ และด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
	สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) พบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง	ไม่สอดคล้อง

ตารางที่ 165 แสดงการอภิปรายผลการศึกษาคณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด (ต่อ)

บริษัท นพดล พานิช จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง	สอดคล้อง
	สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) พบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง	สอดคล้อง
พนักงานที่มี เพศ อายุ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มี เพศ อายุ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน	สอดคล้อง
	สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) พบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ที่มี เพศ และสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน	สอดคล้อง
พนักงานที่มี สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกายไม่แตกต่างกัน	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกายที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง
พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง

ตารางที่ 165 แสดงการอภิปรายผลการศึกษาคณาชีพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด (ต่อ)

บริษัท นพดล พานิช จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตใจ และความมั่นคงในชีวิตไม่แตกต่างกัน	สุนันท์ วิริชวรกุล (2553) พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน	สอดคล้อง
	สุนันท์ วิริชวรกุล (2553) พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง
พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่แตกต่างกัน	สุนันท์ วิริชวรกุล (2553) พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง
	สุนันท์ วิริชวรกุล (2553) พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่แตกต่างกัน	สอดคล้อง

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคณาชีพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด มีข้อค้นพบดังนี้

1. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือหากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละด้านเหล่านี้มากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิตแล้ว พนักงานก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า แผนกงาน/ฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขายและฝ่ายจัดการและสำนักงาน และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 20,000 บาท หรือต่ำกว่า และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี และ มากกว่า 5 ปี

4. ปัจจัยด้านร่างกายของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ แผนก/ฝ่าย และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นที่น่าสนใจคือ เพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอมากกว่าเพศหญิง แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลมากกว่าเพศชาย และพนักงานที่อยู่ในฝ่ายผลิต/โรงงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ และปัจจัยย่อยการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานฝ่ายขายและฝ่ายจัดการและสำนักงาน รวมไปถึงพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 ปีหรือต่ำกว่ามีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ และปัจจัยย่อยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี

5. ปัจจัยด้านจิตใจ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ แผนกงาน/ฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นที่น่าสนใจคือ เพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่าเพศชาย และพนักงานที่อยู่ในฝ่ายขายและฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่าพนักงานที่อยู่ในฝ่ายผลิต/โรงงาน แต่พนักงานที่อยู่ในฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดใน

การทำงาน ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ปัจจัยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ และปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่อยู่ฝ่ายขายและฝ่ายจัดการและสำนักงาน และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และ มากกว่า 5 ปี

6. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า แผนกงาน/ฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นที่น่าสนใจคือ พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน ปัจจัยย่อยคนในบริษัทร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนครอบครัวเดียวกัน และปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มากกว่าพนักงานที่อยู่ในฝ่ายขายและฝ่ายจัดการและสำนักงาน และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในบริษัทร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน ปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 20,000 บาทหรือต่ำกว่า และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง และปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

7. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ แผนกงาน/ฝ่าย และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นที่น่าสนใจ เพศชายมีความเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ มากกว่าเพศหญิง และพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปัจจัยย่อยความพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ ปัจจัยย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน ปัจจัยย่อยบริษัทได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ ปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานฝ่ายขายและฝ่ายจัดการและสำนักงาน และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานเท่ากับ 5 ปีหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ ปัจจัยย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มากกว่าระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

8. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพ แผนกงาน/ฝ่าย และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นที่น่าสนใจคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ ปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและหย่าร้าง และพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ ปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัทมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่าพนักงานที่อยู่ฝ่ายขายและฝ่ายจัดการและสำนักงาน แต่พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขายและฝ่ายจัดการสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท มากกว่าพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทแห่งนี้ ปัจจัยย่อยการได้มีส่วน

เผยแพร่อะไหล่ของบริษัท ปัจจัยย่อยความรู้ดีกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและทีมผู้บริหาร ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 20,000 บาทหรือต่ำกว่า

9. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่น ๆ และเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า แผนกฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นที่น่าสนใจคือ พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่าพนักงานที่อยู่ฝ่ายขายและฝ่ายจัดการและสำนักงาน และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ ปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้น เงินเดือน หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 20,000 บาทหรือต่ำกว่า และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานเท่ากับ 5 ปีหรือต่ำกว่ามีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป แต่พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานเท่ากับ 5 ปีหรือต่ำกว่า และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

10. จากการศึกษาพบว่า ในปีที่ผ่านมาพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก แต่ยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพคือ ไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร เพราะระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

11. จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด ส่วนใหญ่มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง และมีความสุขในการทำงาน

บริษัทนี้ อยู่ในระดับมาก และพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัทเพื่อไปหางานใหม่ทำ

12. จากการศึกษาพบว่า พนักงานต้องการให้บริษัทเพิ่มความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน เช่น เพิ่มค่าอาหาร ค่าเดินทาง และจัดให้มีสถานออกกำลังกายแก่พนักงาน โดยปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ อยู่ในระดับปานกลาง

13. จากการศึกษาพบว่า พนักงานต้องการให้บริษัทพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างตามนโยบายของรัฐบาล และควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานบ่อย ๆ เช่น พาไปเที่ยวต่างจังหวัด จัดกิจกรรมวันเกิดให้พนักงานเป็นต้น รวมไปถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

14. จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม และสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

15. จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด อยู่ในระดับมาก และปัจจัยย่อยด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ยังมีปัจจัยย่อยบางปัจจัยที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ปัจจัยย่อยการเคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด มีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านจิตใจ

พนักงานส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีกับบริษัทซึ่งไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ทำอย่างไรก็ตาม บริษัทก็ควรคำนึงถึงการจูงใจและการรักษาพนักงานที่มีค่าไว้กับบริษัทให้นานที่สุด ซึ่ง

อาจจะใช้แรงจูงใจโดยให้ผลตอบแทนที่เป็นเงินหรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ รวมไปถึงบริษัทความจืดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในแผนกงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานฝ่ายผลิตหรือฝ่ายโรงงานมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเองและความเป็นอยู่ทุกวันนี้และมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานฝ่ายขายและฝ่ายจัดการสำนักงาน ดังนั้นบริษัทความเอาใจใส่หรือหาสาเหตุว่าอะไรที่จะทำให้พนักงานฝ่ายขายและฝ่ายจัดการและสำนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทควรคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน รวมไปถึงการเดินทางมาทำงานและเดินทางกลับที่พักด้วย โดยเฉพาะพนักงานเพศหญิง บริษัทควรจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ และมีการให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน รวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครันเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น และพนักงานจะได้รับรู้ถึงว่าห่วงใยและสวัสดิการที่ดีที่บริษัทจัดให้กับพนักงานทุกคน

ด้านความมั่นคงในชีวิต

บริษัทควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยดังกล่าวในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 6 ปัจจัย ซึ่งในรายละเอียดพบว่า พนักงานยอมรับว่ารายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองในระดับมาก แต่ยังคงมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและเป็นโอกาสสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ดังนั้น บริษัทควรกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามความถนัดและความสนใจของตัวเอง พนักงานได้รับการอบรมตามความสนใจแล้ว บริษัทควรกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวนำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่สู่เพื่อนร่วมงานคนอื่นและในขณะเดียวกันทางบริษัทก็ต้องกระตุ้นให้พนักงานคนอื่น ๆ เกิดความสนใจที่อยากจะเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานเช่นกัน ทั้งนี้บริษัทควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการพัฒนาปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตสำหรับพนักงานกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 20,000 บาทหรือต่ำกว่า และเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ซึ่งมีความเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตน้อยกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ๆ อีกทั้งพนักงานบางส่วนไม่สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมและไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ จนนำไปสู่การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้

ดังนั้นบริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม เช่น วัฒนธรรมการออมและการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล แนะนำการจัดทำบัญชีครัวเรือน เป็นต้น และบริษัทควรพิจารณาถึงระดับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงาน รวมไปถึงด้านสวัสดิการต่าง ๆ ควรจัดสรรให้พนักงานอย่างเหมาะสม ซึ่งพนักงานบางส่วน ร้อยละ 6.06 ต้องการให้มีการเพิ่มสวัสดิการ เช่น ค่าอาหาร ค่าเดินทาง สถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย และพนักงาน ร้อยละ 3.54 ต้องการให้มีการปรับค่าแรงและอัตราเงินเดือนตามนโยบายของรัฐ

บริษัทอาจนำแนวคิด “สมดุลของชีวิต” ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข มาปรับใช้ในการกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานเข้าใจ “สมดุลของชีวิต” ซึ่งประกอบด้วยทักษะการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life Skill) ควบคู่กันไป ดังนั้นบริษัทต้องเพิ่มคุณค่าของคนให้เกิดความสามัคคี เน้นการทำงานเป็นทีม มุ่งให้เกิดความสุขในการอยู่ร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน เหล่านี้จะส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อันจะส่งผลต่อการลดอัตราการลาออกของพนักงานลง

ตารางที่ 166 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท นพดล พาณิช จำกัด (Action Plan)

ลำดับ ที่	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา (ปี พ.ศ. 2556)						หมายเหตุ
				ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	
1.	การดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย	ผู้บริหารและ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	-	←						→
	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายสม่ำเสมอเพื่อสุขภาพที่ดี 									
	<ul style="list-style-type: none"> จัดหาสถานที่สำหรับเป็นลานกิจกรรมให้พนักงาน ได้ออกกำลังกายหรือมีกิจกรรมเพื่อความผ่อนคลายร่วมกัน 	ฝ่ายสถานที่	-	↔						
	<ul style="list-style-type: none"> จัดอบรมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพอนามัยขั้นพื้นฐาน 	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	-	↔						
2	การดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจและจิตวิญญาณ	ผู้บริหารและผู้จัดการและ หัวหน้างานทุกฝ่าย	-	↔						
	<ul style="list-style-type: none"> จัดประชุมกลุ่มระดับหัวหน้างาน ระดับผู้จัดการ และระดับบริหารเพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานและต้องพร้อมให้คำปรึกษาแก่พนักงาน 									
	<ul style="list-style-type: none"> จัดการอบรมส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข ให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และสภาวะความเครียดจากการทำงาน 	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	-	←						→
	<ul style="list-style-type: none"> พิจารณาการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการขก้องชมเชยการให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคนทุกระดับ เช่น การให้รางวัลพนักงานดีเด่น ฯลฯ 	ผู้บริหารและผู้จัดการและ หัวหน้างานทุกฝ่าย	-	←						→

ตารางที่ 166 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท นพดล พาณิช จำกัด (Action Plan) (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา (ปี พ.ศ. 2556)						หมายเหตุ
				ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	
3	<p>การดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดวิธีการในการเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงาน เช่น การแข่งขันกีฬาประจำปี การจัดกิจกรรมเพื่อการกุศล และกิจกรรมสันทนาการต่างๆ 	ผู้บริหารและผู้จัดการและหัวหน้างานทุกฝ่าย	งบประมาณประจำปี							↔
4	<p>การดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดหาอุปกรณ์ป้องกันสำหรับการทำงานสำหรับพนักงานทุกคน 	หัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ	-	↔						
	<ul style="list-style-type: none"> จัดหาที่เก็บทรัพย์สินของพนักงานในขณะที่พนักงานกำลังปฏิบัติงาน 	หัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ	-	↔						
	<ul style="list-style-type: none"> ตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน และปรับปรุงจุดที่มีความเสี่ยงให้มีความปลอดภัย 	ฝ่ายสถานที่	-	↔						
	<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงบริเวณสถานที่ทำงานและสถานที่ใกล้เคียง ให้มีความสะอาด และขยายท่อระบายน้ำให้มีขนาดใหญ่ขึ้น 	ฝ่ายสถานที่	-	↔						
	<ul style="list-style-type: none"> จัดการประชุมร่วมกับพนักงานหรือตัวแทนของพนักงาน เพื่อพิจารณาจัดสรรวันหยุดที่เหมาะสม 	ผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ	-	↔						

ตารางที่ 166 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท นพดล พาณิช จำกัด (Action Plan) (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา (ปี พ.ศ. 2556)						หมายเหตุ
				ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	
5	<p>การดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณากำหนดกรอบอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงาน 	ผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ	-	←	→					
	<ul style="list-style-type: none"> พิจารณาจัดทำแผนการทำงานงานที่ชัดเจน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่พนักงาน 	ผู้จัดการและหัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ	-	←	→					
	<ul style="list-style-type: none"> จัดการอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน ในการใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด และแนะแนวทางในการวางแผนการลงทุนเพื่อให้ครอบครัวเกิดความมั่นคงในชีวิตในระยะยาว 	ฝ่ายบัญชี/การเงินและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	-		←	→				
	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อพิจารณาด้านการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม 	ผู้บริหารและผู้จัดการและหัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ	-		←	→				
	<ul style="list-style-type: none"> จัดเตรียมห้องพยาบาลสำหรับดูแลรักษาพยาบาลพนักงานเมื่อเจ็บป่วยในเบื้องต้น พิจารณาการทำประกันสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานทุกคน 	ฝ่ายสถานที่และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	-	←	→					