

บทที่ 5

สรุปการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน รวมทั้งสิ้น 583 ราย โดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 583 ราย โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 378 ราย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงจำนวน 247 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.3 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปีและมีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท อายุการทำงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี และมีหนี้สินคิดเป็นร้อยละ 65.3 โดยส่วนใหญ่มีหนี้สินเพื่อการยานพาหนะ

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในด้านร่างกาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในด้านร่างกาย เรื่องการมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลมีระดับคุณภาพชีวิตเป็นลำดับที่ 1 และตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในด้านร่างกาย เรื่องการมีการส่งเสริมในเรื่องการออกกำลังกายมีระดับคุณภาพชีวิตเป็นลำดับสุดท้าย

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในด้านจิตใจ พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในด้านจิตใจ เรื่องการทำงานที่มีความสุขและมีสุขภาพจิตดี มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในลำดับที่ 1 และตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตเรื่องการให้กำลังใจกันในการทำงานมีระดับคุณภาพชีวิตเป็นลำดับสุดท้าย

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในด้านสัมพันธภาพทางสังคม เรื่องพนักงานมีความรักความสามัคคีต่อกัน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในลำดับที่ 1 และตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตเรื่องพนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับหัวหน้างานมีระดับคุณภาพชีวิตเป็นลำดับสุดท้าย

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อม พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก และพบว่าตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อม เรื่องการดูแลเรื่องความปลอดภัยอย่างทั่วถึง มีระดับ

คุณภาพชีวิตอยู่ในลำดับที่ 1 และตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอมีระดับคุณภาพชีวิตเป็นลำดับสุดท้าย

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในด้านจิตวิญญาณ พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย และพบว่าตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในด้านจิตวิญญาณ เรื่องการสนับสนุนให้มีการนำเสนอผลงานของพนักงานอยู่เสมอ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในลำดับที่ 1 และตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตเรื่องการส่งเสริมให้รักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับคุณภาพชีวิตเป็นลำดับสุดท้าย

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในด้านความมั่นคงในชีวิต เรื่องสวัสดิการต่าง ๆ มีเพียงพอแก่พนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในลำดับที่ 1 และตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตเรื่องการปรับขึ้นค่าจ้างมีความเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจ มีระดับคุณภาพชีวิตเป็นลำดับสุดท้าย

2. พนักงานระดับบังคับบัญชา จำนวน 205 ราย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงจำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.4 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปีและมีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 15,000 บาท อายุการทำงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี และมีหนี้สินคิดเป็นร้อยละ 62.0 โดยส่วนใหญ่มีหนี้สินเพื่อการยานพาหนะ

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในด้านร่างกาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในด้านร่างกาย เรื่องการมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลมีระดับคุณภาพชีวิตเป็นลำดับที่ 1 และตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในด้านร่างกาย เรื่องการมีการส่งเสริมในเรื่องการออกกำลังกายมีระดับคุณภาพชีวิตเป็นลำดับสุดท้าย

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในด้านจิตใจ พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในด้านจิตใจ เรื่องการทำงานที่มีความสุขและมีสุขภาพจิตดี มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในลำดับที่ 1 และตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตเรื่องการทำงานไม่อยู่ภายใต้แรงกดดันมีระดับคุณภาพชีวิตเป็นลำดับสุดท้าย

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในด้านสัมพันธภาพทางสังคม เรื่องพนักงานมีความรักความสามัคคีต่อกัน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในลำดับที่ 1 และตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตเรื่องพนักงานสามารถปรับทุกข์กับหัวหน้างานมีระดับคุณภาพชีวิตเป็นลำดับสุดท้าย

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อม พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อม เรื่องการดูแลเรื่องความปลอดภัยอย่างทั่วถึง มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในลำดับที่ 1 และตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตเรื่องสภาพแวดล้อมในการบริษัท ร่มรื่น น่าทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตเป็นลำดับสุดท้าย

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในด้านจิตวิญญาณ พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางและพบว่าตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในด้านจิตวิญญาณ เรื่องการสนับสนุนให้มีการนำเสนอผลงานของพนักงานอยู่เสมอ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในลำดับที่ 1 และตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตเรื่องการส่งเสริมให้รักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับคุณภาพชีวิตเป็นลำดับสุดท้าย

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในด้านความมั่นคงในชีวิต เรื่องสวัสดิการต่าง ๆ มีเพียงพอแก่พนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในลำดับที่ 1 และตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตเรื่องการปรับขึ้นค่าจ้างมีความเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจ มีระดับคุณภาพชีวิตเป็นลำดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาจากตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานหลักทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับบังคับบัญชา มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลางทั้ง 6 ด้าน และค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตรวมทั้ง 6 ด้านมีค่าคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจะพบว่าลำดับที่ 1 คือ ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ เป็นลำดับสุดท้าย ส่วนของพนักงานระดับบังคับบัญชาจะพบว่าลำดับที่ 1 คือ ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านความมั่นคงในชีวิตเป็นลำดับสุดท้าย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อดัชนีความสุขของพนักงานระดับปฏิบัติการ จากผลการทดสอบแบบไคสแคว์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน โดยการนำตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต กับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และหนี้สิน มาหาความสัมพันธ์กันแบบไคสแคว์ จากผลการทดสอบพบว่าการหาความสัมพันธ์แบบไคสแคว์ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และหนี้สินกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสามารถสรุปความสัมพันธ์ได้ดังนี้

- 1) เพศมีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ
- 2) อายุมีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ
- 3) สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ
- 4) ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
- 5) รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน
- 6) อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน
- 7) หนี้สินมีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม และ ความมั่นคงในชีวิต

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อดัชนีความสุขของพนักงานระดับบังคับบัญชา จากผลการทดสอบแบบไคส แคว่เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน โดยการนำตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต กับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และหนี้สิน มาหาความสัมพันธ์กันแบบไคส แคว่ จากผลการทดสอบพบว่า การหาความสัมพันธ์แบบไคสแคว่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และหนี้สินกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสามารถสรุปความสัมพันธ์ได้ดังนี้

- 1) เพศไม่มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน
- 2) อายุมีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต
- 3) สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน
- 4) ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ
- 5) รายได้มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต
- 6) อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต
- 7) หนี้สินไม่มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานจากตัวชี้วัดทั้ง 6 ด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต ล้วนแต่มีค่าต่อคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลางทั้งของพนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดในแต่ละด้านดังนี้

ด้านร่างกาย ผลการศึกษา พบว่า พนักงานไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายหรือ รักษาสุขภาพเท่าที่ควร ทำให้ร่างกายไม่แข็งแรง เกิดการเจ็บป่วยได้ง่าย ดังนั้นจึงขอเสนอให้มีการสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานรักษาสุขภาพด้วยการออกกำลังกายจัดหาสถานที่ออกกำลังกายให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานอีกทางหนึ่ง

ด้านจิตใจ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานยังไม่มีความสุขในการทำงานเท่าที่ควร เนื่องจากว่า ในบางส่วนงานหัวหน้างานมีความเข้มงวดไม่เหมือนกันอีกทั้งยังมีการเลือกปฏิบัติทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้นจึงขอเสนอให้มีการฝึกอบรมหัวหน้างาน และจัดทำมาตรฐานในการทำงานเพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานต่อไป

ด้านสัมพันธภาพทางสังคมผลการศึกษาพบว่า พนักงานทำงานภายใต้แรงกดดัน อีกทั้งหัวหน้างานยังไม่สามารถเป็นที่พึ่งของพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเท่าที่ควร ดังนั้นจึงขอเสนอให้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำให้กับหัวหน้า เพื่อที่หัวหน้าจะได้มีวิธีในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความถ้อยทีถ้อยอาศัย

ด้านสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในเรื่องของสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปที่ร่มรื่น และมีความปลอดภัยในการทำงาน และเพิ่มให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการทำงานจึงขอเสนอแนะให้มีการจัดกาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลให้แก่พนักงานให้เพียงพอมากกว่านี้ และมีการสำรวจจุดเสี่ยงที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุ เพื่อเป็นการป้องกันอุบัติเหตุอีกทางหนึ่งด้วย

ด้านจิตวิญญาณ ผลการศึกษาพบว่า บริษัทยังไม่สนับสนุนให้พนักงานได้นำเสนอผลงานของตนอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงขอเสนอให้มีการจัดการนำเสนอผลงานของพนักงานให้มากขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

ด้านความมั่นคงในชีวิต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานได้รับค่าตอบแทนไม่มีเพียงพอต่อความค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันสินค้าต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีราคาที่สูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ ทำให้รายได้ที่

ได้รับไม่พอกับรายจ่ายที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องของการกำหนดนโยบายในการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษารั้งนี้มีข้อจำกัดในการศึกษาด้านเวลา อีกทั้งกลุ่มประชากรมีการจำกัดพื้นที่ในการศึกษา ทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ครอบคลุม ข้อมูลที่ได้จึงเป็นข้อมูลของประชากรที่ทำการศึกษาเท่านั้น ทำให้ได้ข้อมูลอย่างจำกัด ดังนั้นในการศึกษารั้งต่อไปจึงควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และประเภทของธุรกิจ เพื่อให้เกิดความแตกต่างในการศึกษา อีกทั้งควรศึกษาบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และนอกเขตนิคม ฯ เพื่อที่จะนำมาศึกษาเปรียบเทียบและเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในอนาคตได้