

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ใช้แนวคิดตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานในภาพรวม

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด จำนวน 238 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ และข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า T-test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตชีวิตการทำงาน โดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50.42 มีสถานภาพโสด มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50.42 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.93 พนักงานระดับพนักงานปฏิบัติการ มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 88.24 พนักงานฝ่ายผลิต มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,00-10,000 บาท มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 65.97 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 1-5 ปี มากที่สุด มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 51.68

ส่วนที่ 2 ปัจจัยข้อมูลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ในปีที่ผ่านมาท่านไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และปัจจัยย่อยด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และปัจจัยย่อยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.41

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สามารถเดินทาง

มายังบริษัทฯ ได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 การยอมรับในกฎระเบียบของทางบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และทางบริษัทฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางบริษัทฯ จัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมั่นใจในความมั่นคงของทางบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 การทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีความหมาย และมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และปัจจัยย่อยความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.21 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และปัจจัยย่อยความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72

7. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

1. จำแนกตามเพศ

พบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ระหว่างเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จำแนกตามอายุ

พบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

2. พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-50 ปี

4. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี

3. จำแนกตามสถานภาพ

พบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ระหว่างสถานภาพโสด สมรส และหย่า/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า

1. พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด
2. พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย
3. พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหย่า/หม้าย
4. พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหย่า/หม้าย
5. พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย

4. จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

พบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านร่างกาย พบว่า

1. พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับม.ต้นหรือต่ำกว่า
2. พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับม.ปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า
3. พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า
4. พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่าเทียบเท่า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

5.พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่าเทียบเท่า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ด้านจิตใจ พบว่า

1.พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่า

2.พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

3.พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4.พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า

5.พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่าอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า

1.พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

2.พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่าอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

3.พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพุดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า

4.พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพุดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า

5.พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า

6.พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

5.จำแนกตามตำแหน่งงาน

พบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า

1.หัวหน้างานมีความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

2.หัวหน้าพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

3.หัวหน้าพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

4.หัวหน้าพนักงาน และผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังบริษัทฯ ได้อย่างสะดวกมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

5.ผู้บริหาร มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังบริษัทฯ ได้อย่างสะดวกมากกว่าผู้จัดการ

6. หัวหน้าพนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ และผู้จัดการ

7. หัวหน้าพนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทางบริษัทฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

ด้านจิตวิญญาณ พบว่า

1. ผู้บริหารมีความคิดเห็นปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

2. หัวหน้าพนักงาน และผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัดมีความหมาย และมีความสำคัญมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

3. ผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงาน ได้อย่างเต็มที่มากกว่าพนักงานปฏิบัติการ และหัวหน้าพนักงาน

4. ผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางบริษัทฯ มากกว่าพนักงานปฏิบัติการ และหัวหน้าพนักงาน

ด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า

1. ผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงมากกว่าพนักงานทุกระดับ

2. หัวหน้าพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

3. หัวหน้าพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

4. หัวหน้าพนักงานและผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสภาพประจำปีอย่างเพียงพอมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

5. ผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอมากกว่าหัวหน้าพนักงานและพนักงานปฏิบัติการ

6. พนักงานทุกระดับมีความคิดเห็นในปัจจัยปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

7. ผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า

1. หัวหน้างาน และผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ

6. จำแนกตามแผนงาน/ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

พบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ที่มีแผนงาน/ฝ่ายที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านจิตใจ พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในอัตราอื่นทั้งหมด

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท

บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท

6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท

7. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท

ด้านจิตวิญญาณ พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมาย และมีความสำคัญมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 – 15,000 บาท

6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท

7. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางบริษัทฯ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท

ด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า
2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท และ 15,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท
6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า
7. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า
8. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า

8. จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และมากกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี

2.พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป

3.พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.พนักงานที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี

5.พนักงานที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี

6.พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่ เฟรชมิลค์ จำกัด ในด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรณณ ขอใจใหญ่ (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกรีเกรท จำกัด อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น ที่มีความใกล้ชิดและเคยชินกับสภาพแวดล้อมของทางบริษัทอยู่แล้ว ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานที่ทำงานได้ง่ายขึ้น เมื่อแยกศึกษาเป็นรายด้านปัจจัยทั้ง 6 ด้าน พบว่า พนักงานของบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด และสอดคล้องกับการศึกษาของสุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แต่ไม่สอดคล้องในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต ที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ที่พบว่าคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมและการพักผ่อน ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม ด้านสังคม ด้านการทำงาน และด้านสุขภาพ อยู่ในระดับดี

การที่พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมีลค์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมากนั้น อาจเป็นผลจากการที่สถานประกอบการจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ มีความปลอดภัย มีการนำเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้ซึ่งนับว่าทันสมัยที่สุดในภาคเหนือ มีตรารับรองคุณภาพทั้ง GMP และISO9001 ทำให้การทำงานตั้งอยู่บนมาตรฐานเดียวกัน พนักงานไม่เกิดความสับสน มีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีกองทุนกู้ยืมฉุกเฉินสำหรับพนักงาน รวมถึงให้ความสำคัญในความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ที่พบว่าสวัสดิการของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในระดับหนึ่ง

ผลการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี พบว่าปัจจัยด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาว่าพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมีลค์ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ในระดับที่สูงสุดด้วยเช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมีลค์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิสิทธิ์ ทองผาสุก (2551) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกกรณีศึกษา :บริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมจำแนกตามเพศอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าเพศที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน อาจเป็นผลมาจากการที่บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ เพราะองค์กรให้การยอมรับเรื่องความสามารถเป็นสำคัญ ดังนั้นทุกคนจึงมีโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกัน

พนักงานที่อายุและสถานภาพที่ต่างกัน มีกันมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิสิทธิ์ ทองผาสุก ที่พบว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงานจำแนกตาม อายุและสถานภาพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมีลค์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด

แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนันท์ วัชรกุล ที่พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกัน และพบว่าพนักงานบริษัท เชียงใหม่ เพรชมิลค์ จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนันท์ วัชรกุล เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ของ Richard Layard (รักดี โชติจินดา และเจริญเกียรติ ชนสุขถาวร ผู้แปล, 2550:76-83) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของคนนั้นประกอบด้วย สถานการณ์ทางการเงิน โดยจะเริ่มด้วยผลกระทบทางด้านรายได้ของคนเราก่อน หากรายได้ลดลงไปความสุขก็ลดลงไปด้วย ซึ่งความสุขจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

พนักงานบริษัท เชียงใหม่เพรชมิลค์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี ที่พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่เพรชมิลค์ จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของสุนันท์ วัชรกุล ที่พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในชีวิตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับผลการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่ง ที่พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในชีวิตต่างกันด้วยเช่นกัน

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เพรชมิลค์ จำกัด มีข้อค้นพบดังนี้

1. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เพรชมิลค์ จำกัด พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และปัจจัยด้านจิตใจ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละ

ด้านเหล่านี้มากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตใจ และด้านความมั่นคงในชีวิตแล้ว พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

2. ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังแสดงในตารางที่ 55

ตารางที่ 55 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ปัจจัย และคุณภาพชีวิต การทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล							
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	การศึกษา	ตำแหน่ง	แผนงาน	รายได้	อายุงาน
1.ด้านร่างกาย	-	-	-	✓	-	-	-	-
2.ด้านจิตใจ	-	-	-	✓	-	-	✓	-
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-	✓	✓	✓	-	-	✓	-
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	✓	-	-	-
5.ด้านจิตวิญญาณ	-	-	-	-	✓	-	✓	-
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	-	-	-	-	✓	-	✓	✓
7.คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	-	-	-	-	✓	-	-	-

หมายเหตุ : ✓ หมายถึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 55 สรุปได้ว่าพนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานถึง 4 ปัจจัย รองลงมาคือพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ และอายุงานแตกต่างกัน ตามลำดับ

3. จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีข้อค้นพบ โดยแบ่งเป็นรายด้านปัจจัยดังนี้

ปัจจัยด้านร่างกาย

แม้ว่าในปีที่ผ่านมาพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีการเจ็บป่วยรุนแรง จนต้องนอนโรงพยาบาลน้อย แต่ยังคงมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ คือ ไม่มีการออกกำลังกายสม่ำเสมอเท่าที่ควร และพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร ซึ่งพนักงานส่วน

ใหญ่ที่มีความคิดเห็นว่ามีสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรง คือพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

ปัจจัยด้านจิตใจ

พนักงานยังไม่สามารถจัดการความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ และยังขาดสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน ได้มากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองขาดการมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาทรู้สึกว่าคุณค่าความสามารถในการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย ขาดความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน และไม่รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัว แต่พนักงานที่มีสถานภาพโสด กลับมีความคิดว่าสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้มากที่สุด

พนักงานที่มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีความคิดว่ามีความสามารถในการทำงานด้วยตนเองต่ำที่สุด

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ คิดว่าการเดินทางมายังบริษัทยังไม่สะดวก และยังไม่รู้ถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน นอกจากนี้พนักงานยังมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางบริษัทจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ อยู่ในระดับต่ำที่สุด

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร และคิดว่าการทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีความหมายและความสำคัญต่อตนเอง

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีความพอใจในปัจจัยด้านจิตวิญญาณต่ำกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีความคิดที่จะลาออกไปหางานที่อื่นทำน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดใน 6 ปัจจัย

พนักงานคิดว่าตนเองยังไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับที่พึงพอใจ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ หรือมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี

พนักงานไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้ โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ในขณะที่พนักงานที่รายได้มากกว่า 15,001 บาท สามารถสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้มากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถมากกว่า พนักงานกลุ่มอื่น

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านตำแหน่งงาน เพียงด้านเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด พบว่ามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เนื่องจากพนักงานบางส่วนต้องการให้บริษัทฯ เพิ่มค่าแรง ค่าอาหารและค่าที่จอดรถในการส่งสินค้า เนื่องจากระยะทางและเส้นทางการไปส่งสินค้าแต่ละที่มีความแตกต่างกัน บางเส้นทางต้องขึ้นเขา บางเส้นทางถนนขรุขระ อาจต้องใช้เวลาในการเดินทางมากกว่าปกติ และระหว่างทางมีสิ่งอำนวยความสะดวกค่อนข้างน้อย เช่น ร้านอาหาร ห้องส้วม เป็นต้น ดังนั้นบริษัทฯ ควรพิจารณา โยบายการจ่ายค่าที่จอดรถและค่าอาหารในการออกส่งสินค้า โดยพิจารณาตามพื้นที่ในการส่ง สำหรับพื้นที่ที่ระยะทางไกลและใช้เวลาเดินทางนานอาจจะให้ค่าที่จอดรถมากกว่าเส้นทางปกติ

2. เนื่องจากพนักงานบางส่วนต้องการให้บริษัทฯ จัดสรรพื้นที่อำนวยความสะดวกให้กับพนักงานได้แก่ การแบ่งพื้นที่จอดรถพนักงานอย่างเป็นสัดส่วน การสร้างโรงอาหารสำหรับพนักงาน และการสร้างห้องน้ำพนักงานเพิ่มเติม ดังนั้นบริษัทฯ ควรพิจารณา โยบายการเพิ่มสวัสดิการดังกล่าวให้แก่พนักงาน เพื่อที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่

3. เนื่องจากพนักงานบางส่วนยังไม่พึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางบริษัทฯ จัดให้ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันยังไม่เพียงพอ และมีข้อเสนอแนะให้บริษัทฯ สร้างโรงอาหาร ดังนั้นทางบริษัทฯ ควรที่จะหาสถานที่จำหน่ายอาหาร

และพนักงานสามารถนั่งทานอาหารได้ โดยอาจเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกและบันเทิง เช่น โทรทัศน์ เครื่องเสียง ไมโครเวฟ หรือตู้เย็น ซึ่งควรจัดจำหน่ายอาหารในราคาถูกลง เพื่อให้พนักงานได้บริโภคอาหารอย่างพอเพียงในราคาประหยัด

4. เนื่องจากพนักงานบางส่วนต้องการให้บริษัทฯ แยกที่ตั้งอาคารสำนักงานและโรงงาน เนื่องจากมลภาวะทางเสียง ซึ่งเกิดจากการทำงานของเครื่องจักรและมลภาวะทางอากาศ ซึ่งเกิดจากกลิ่นของสารเคมีที่ใช้ในการทำความสะอาดเครื่องจักร รบกวนสมาธิในการทำงานของพนักงานในสำนักงาน ดังนั้นบริษัทฯ ควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันเพื่อลดมลภาวะดังกล่าว เช่น ที่อุดหู ผ้าปิดจมูก หรือจัดหาฉนวนกันผนังเพื่อเป็นการลดความดังของเสียง และกลิ่นสารเคมี

5. เนื่องจากพนักงานบางส่วนต้องการให้บริษัทฯ เพิ่มสวัสดิการการรักษาพยาบาลสำหรับครอบครัวพนักงาน ดังนั้นบริษัทฯ ควรพิจารณาความเหมาะสมของอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ซึ่งควรมีความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมในระดับเดียวกัน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ภาวะเงินเฟ้อ รวมถึงนโยบายของรัฐบาลในอนาคต เพื่อป้องกันการเปลี่ยนงานบ่อย อันอาจส่งผลต่อการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหา อบรมพนักงานใหม่

นอกจากนี้บริษัทฯ ควรนำแนวคิดการสร้างความสุขในที่ทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างความสุข 8 ประการอันได้แก่ Happy Body, Happy Heart, Happy Society, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money และ Happy Family มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เนื่องจากความสุขแปดประการ เป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ ได้แก่ โลกส่วนตัว โลกครอบครัว และโลกสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความสมดุลในชีวิต เมื่อคนเรามีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลสังคม ย่อมเป็นผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งความสุขได้อย่างต่อเนื่อง

6. ปัจจัยด้านร่างกาย เนื่องจากพนักงานไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันยังไม่เพียงพอซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ คือพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า อาจสืบเนื่องมาจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับนี้ส่วนใหญ่ต้องทำงานที่ใช้แรงงานเป็นหลัก เช่น ยกของ ทำความสะอาดเครื่องจักร ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้แรง และกำลัง ดังนั้นบริษัทฯ ควรนำหลัก Happy Body มาประยุกต์ใช้ด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การรักษาสุขภาพ วิธีการยกของที่ถูกต้อง หรือจัดหาอุปกรณ์เสริมสำหรับรายบุคคล เช่น แผ่นรองหลังสำหรับพนักงานที่ต้องยกของหนัก และจัดโครงการรณรงค์เลิกเหล้าเลิกบุหรี่ โครงการรณรงค์ลดอุบัติเหตุโดยการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันทั้งในเวลางาน และการขับขี่รถจักรยานยนต์ เพราะพนักงานส่วนใหญ่ใช้รถจักรยานยนต์เป็นยานพาหนะ

7. ปัจจัยด้านจิตใจ เนื่องจากพนักงานยังไม่สามารถจัดการความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ และยังขาดสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ดังนั้นบริษัทฯ ควรนำหลัก Happy Relax และ Happy Soul มาประยุกต์ใช้ด้วยการ เสริมสร้างการนำหลักธรรม มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน หรือจัดค่ายธรรมะสำหรับพนักงานกลุ่มนี้ เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีที่พึ่งทางใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในชีวิต มีวิธีจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น มีความคิดว่าตนเองมีความสำคัญ มีความเชื่อมั่นและภูมิใจในตนเองมากขึ้น เพื่อให้รู้สึกว่าตนเองก็มีความสามารถในการทำงานได้ด้วยตนเองเหมือนคนอื่นๆ ซึ่งปัจจัยด้านจิตใจดังกล่าวข้างต้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งพนักงานกลุ่มดังกล่าวมีจำนวนเกือบมากที่สุดของบริษัทฯ ดังนั้นหากบริษัทฯ สามารถเพิ่มความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มนี้ให้เพิ่มขึ้นได้ ก็จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นด้วย

8. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าตนเองขาดการมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาทรู้สึกว่าขาดความสามารถในการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย ขาดความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน และไม่รู้รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัว และพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีความคิดว่ามีความสามารถในการทำงานด้วยตนเองต่ำที่สุด ดังนั้นบริษัทฯ ควรนำหลัก Happy Heart และ Happy Family มาประยุกต์ใช้ด้วยการจัดให้มีที่ปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของพนักงาน เพราะพนักงานที่หย่าหรือเป็นหม้ายอาจจะรู้สึกต้องการที่พึ่งพามากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่น หากพนักงานเหล่านี้เกิดความรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานได้ หรือรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของคนในครอบครัวจะช่วยให้ไม่รู้สึกลัวเหวในชีวิต และควรจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวของพนักงานเพื่อสร้างความเป็นกันเองและความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงานและครอบครัว อีกทั้งควรจัดกิจกรรมการละลายพฤติกรรม เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างอายุ ลดความแตกต่างระหว่างรายได้ ให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่าตนเองมีสิทธิมีเสียงเท่ากัน มีความเสมอภาคกันในการทำงาน กระตุ้นให้ทุกฝ่ายมีความรักและเมตตาใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาที่เน้นความรัก ความสามัคคีมากกว่าผลการแข่งขัน

9. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ คิดว่าการเดินทางมายังบริษัทฯ ยังไม่สะดวก และยังไม่รู้สึขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน นอกจากนี้พนักงานยังมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางบริษัทฯ จัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ อยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นบริษัทฯ ควรทำการสำรวจความต้องการของ

พนักงานเพื่อที่จะได้จัดหาสวัสดิการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ตรงกับความต้องการ ทั้งนี้หากบริษัทจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้พนักงานแล้ว บริษัทฯสามารถนำหลัก Happy Society มาใช้เพื่อให้เกิดสังคมที่ดีในการทำงาน ด้วยการดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน เช่นกิจกรรมทำความสะอาดสถานประกอบการ รวมไปถึงกิจกรรมที่เข้าร่วมกับชุมชนในวันสำคัญต่างๆ

10.ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ เนื่องจากพนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร และคิดว่าการทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีความหมายและความสำคัญต่อตนเอง ดังนั้นบริษัทฯ จึงควรส่งเสริมหลัก Happy Society เพื่อให้เกิดความรักและสามัคคีในบริษัทฯ ยิ่งๆขึ้นไปอีก

ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีความคิดที่จะลาออกไปหางานที่อื่นทำน้อยที่สุด และมีความสามารถในการเก็บออมเงินไว้ใช้ยามจำเป็นได้มากที่สุด และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากที่สุด ดังนั้นหากบริษัทฯ ให้เงินเดือนแก่พนักงานมากกว่า 15,001 บาท และสามารถทำให้พนักงานทำงานที่บริษัทฯ ได้ถึง 5 ปี จะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ ซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานได้

11.ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต เนื่องจากพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดใน 6 ปัจจัย แต่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ บริษัทฯจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยด้านนี้ ซึ่งในรายละเอียดพบว่า พนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและเป็นการสร้างความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน ดังนั้นทางบริษัทฯ ควรนำหลัก Happy Brain มาใช้เพื่อกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่มีในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน สร้างงานที่มีคุณภาพ และมีคุณค่าต่อทางบริษัทฯ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็นเกณฑ์ในการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป

พนักงานคิดว่าตนเองยังไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับที่พึงพอใจ และไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ หรือมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ดังนั้นบริษัทสามารถนำหลัก Happy Money มาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการดำเนินชีวิตและวิธีการใช้จ่ายที่เหมาะสม ไม่เป็นหนี้ มีเงินออม ควรมีโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสมและระดมรณรงค์การออมเงิน เช่น โครงการใช้สามส่วน ออมหนึ่งส่วน การทำบัญชีครัวเรือน เป็นต้น