

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ปัญหา และข้อเสนอแนะ

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

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด รวมทั้งสิ้น 120 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ และข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า T-Test และ One-Way ANOVA

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด

พนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.67 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 70.83 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 70.83 เป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 93.33 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 96.67 และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.33

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 การทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.73 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.21 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับปานมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.94 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนชำระได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.02

7. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

1. จำแนกตามเพศ

พบว่า พนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จำแนกตามอายุ

พบว่า พนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ : ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 41 - 50 ปี

ด้านจิตใจ : ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

1. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 - 40 ปี

ด้านจิตใจ : ปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ด้านจิตใจ : ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวมากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

4. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี

ด้านจิตใจ : ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

ด้านจิตวิญญาณ : ปัจจัยย่อยการทำงานที่ บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่ บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ด้านจิตวิญญาณ : ปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ด้านจิตวิญญาณ : ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร

1. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ด้านจิตวิญญาณ : ปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

4. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี

5. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ด้านจิตวิญญาณ : ปัจจุบันย่อการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี

4. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ด้านจิตวิญญาณ : ปัจจุบันย่อการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง

1. พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี

4. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

ด้านความมั่นคงในชีวิต : ปัจจุบันย่อการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวใน

ระยะยาวได้อย่างเหมาะสม

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสมมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสมมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ด้านความมั่นคงในชีวิต : ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ด้านความมั่นคงในชีวิต : ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้

ความสามารถ

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

3. จำแนกตามสถานภาพ

พบว่า พนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

ด้านจิตวิญญาณ : ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต

1. พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ด้านจิตวิญญาณ : ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

2. พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ด้านจิตวิญญาณ : ปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

2. พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ด้านจิตวิญญาณ : ปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

2. พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ด้านจิตวิญญาณ : ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

2. พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

4. จำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย

พบว่า พนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอร์ไพรซ์ จำกัด ที่อยู่ในแผนงาน/ฝ่าย ต่างๆ กัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน

5. จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พบว่า พนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,001 – 20,000 บาท มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นใน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท

6. จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

พบว่า พนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

ความมั่นคงในชีวิต : ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้ **เพียงพอ**

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี

ความมั่นคงในชีวิต : ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่ **สูงขึ้น**

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี

จากผลการเปรียบเทียบดังกล่าว สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 82

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพร์ซ จำกัด

จากข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพร์ซ จำกัด ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้บริษัทพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน เช่น เพิ่มค่าอาหาร ค่าเดินทาง และจัดให้มีสถานออกกำลังกายแก่พนักงาน รองลงมาคือ พิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นเนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานไม่เพียงพอต่อรายจ่าย

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพร์ซ จำกัด ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยโดยนำมาอภิปรายผลเปรียบเทียบกับการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด รมณ ขอใจใหญ่ (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามส โตนแอ็กกริเกรท จำกัด และสุรชาติ เปาวัลย์ (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจและรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 60 แสดงการอภิปรายผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพร์ซ จำกัด

บริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพร์ซ จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด อยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
	รมณ ขอใจใหญ่ (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามส โตนแอ็กกริเกรท จำกัด อยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
	สุรชาติ เปาวัลย์ (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 60 แสดงการอภิปรายผลการศึกษาคณาชีพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็น เทอไพร์ซ จำกัด (ต่อ)

บริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็น เทอไพร์ซ จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในอันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ	คุณนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก	ไม่สอดคล้อง
	รณณ ขอใจใหญ่ (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายเป็นอันดับแรก	ไม่สอดคล้อง
	สุรชาติ เป่าวัลย์ (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจและด้านสัมพันธภาพทางสังคมเป็นอันดับแรก	สอดคล้อง
พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก	คุณนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
	รณณ ขอใจใหญ่ (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง	คุณนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
	รณณ ขอใจใหญ่ (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง	สอดคล้อง
	สุรชาติ เป่าวัลย์ (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง	สอดคล้อง

ตารางที่ 60 แสดงการอภิปรายผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็น เทอไพร์ซ จำกัด (ต่อ)

บริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็น เทอไพร์ซ จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก	ไม่สอดคล้อง
	รณณ ขอใจใหญ่ (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก	ไม่สอดคล้อง
	สุรชาติ เปาว์ลย์ (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มมา ลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง	สอดคล้อง
พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด ที่มี เพศ อายุ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	สอดคล้อง
	รณณ ขอใจใหญ่ (2553) พบว่าพนักงานบริษัท สยาม สโตนแอ็กกริเกรท จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานที่ แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ที่ไม่แตกต่างกัน	สอดคล้อง
	รณณ ขอใจใหญ่ (2553) พบว่าพนักงานบริษัท สยาม สโตนแอ็กกริเกรท จำกัด ที่ เพศ และ อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง
	สุรชาติ เปาว์ลย์ (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มมา ลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศ อายุ ที่แตกต่างกันมี ผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง
พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ไม่แตกต่างกัน	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกายที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง
พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ไม่ แตกต่างกัน	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มี ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่ แตกต่างกัน	สอดคล้อง

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด มีข้อค้นพบดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า แผนกงาน/ฝ่าย และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท

2. ปัจจัยด้านร่างกายของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยด้านจิตใจ ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นที่น่าสนใจคือ ส่วนใหญ่กลุ่มพนักงานที่อายุมากกว่าจะมีความสามารถจัดการกับความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า แต่พนักงานอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สามารถจัดการกับความเครียดได้มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และ พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปจะมีสามารถตลอดเวลาในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน พบว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมต้นหรือต่ำกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

4. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ และที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นที่น่าสนใจคือ พนักงานที่จบในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี จะมีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯและทีมผู้บริหารมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี

7. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่น ๆ และเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นที่น่าสนใจคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี ด้านปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ พบว่า พนักงานที่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ มากกว่า พนักงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และ อนุปริญญา/ปวส. และปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ 51 – 60 ปี มากกว่าอายุต่ำกว่า 30 ปี

8. จากการศึกษาพบว่า ในปีที่ผ่านมาพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก แต่ยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพคือ ไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร

9. จากการศึกษาพบว่า ถึงแม้พนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และการมีความสุขในการทำงานบริษัทนี้อยู่ในระดับมาก แต่พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้อยู่ในระดับปานกลาง

10. จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัยในระดับปานกลางถึงน้อยที่สุด และมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอในระดับปานกลาง รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

11. จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้บริษัทเพิ่มความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน เช่น เพิ่มค่าอาหาร ค่าเดินทาง และจัดให้มีสถานออกกำลังกายแก่พนักงาน

12. จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้บริษัทพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานให้สูงขึ้นกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบางส่วนไม่เพียงพอต่อรายจ่าย

13. จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัทเพื่อไปหางานใหม่ทำ

14. จากการศึกษาพบว่า พนักงานบางส่วนไม่สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมเท่าที่ควร ไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ และได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด มีข้อเสนอแนะแยกตามปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยด้านร่างกาย

พนักงานบางส่วนยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ คือ ไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร และไม่พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเท่าที่ควร ทางบริษัทควรส่งเสริมกิจกรรมกระตุ้นการมีสุขภาพจิตดีร่างกายแข็งแรง ด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การจัดบริเวณพื้นที่ว่างภายในบริษัทเป็นลานกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งอาจประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านจิตใจ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ๆ บริษัทควรพิจารณาว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีภาวะเครียดจากการทำงานหรือไม่ หรือได้รับการงานที่หนักกว่าพนักงานกลุ่มอื่นหรือไม่ อย่างไรก็ตามพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป สามารถจัดการกับความเครียดและมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ดังนั้นถ้าบริษัท

จะมอบหมายงานที่สำคัญให้พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ควรพิจารณาด้วยว่างานนั้น ๆ ยากเกินความสามารถ หรือเป็นงานที่สำคัญเกินกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จะรับผิดชอบได้หรือไม่

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นบริษัทควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ในการทำงาน รวมไปถึงได้พูดคุยถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงาน จะได้แก้ไขปัญหา และหาวิธีป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยกัน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานในเวลาปฏิบัติงานเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องนี้ในระดับปานกลางเท่านั้น และยังต้องการให้บริษัทจัดเตรียมอุปกรณ์ช่วยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีการตรวจเช็คอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน

ปัจจัยจิตวิญญาณ

พนักงานส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีกับบริษัทซึ่งไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ทำ แต่ยังมีพนักงานบางส่วนที่มีความคิดเห็นในเรื่องนี้อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าคือ พนักงานกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และมีสถานภาพโสด ซึ่งถ้าพนักงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่สำคัญของบริษัท บริษัทก็ควรคำนึงถึงการจูงใจและการรักษาพนักงานที่มีค่าไว้กับบริษัทให้นานที่สุด ซึ่งอาจจะใช้แรงจูงใจโดยให้ผลตอบแทนที่เป็นเงินหรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

บริษัทควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยดังกล่าวในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 6 ปัจจัย ซึ่งปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ และในรายละเอียดพบว่า พนักงานยอมรับว่ารายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง แต่ยังคงมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและเป็นโอกาสสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ดังนั้น บริษัทควรกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ตาม

ความถนัดและความสนใจของตัวเอง เมื่อพนักงานได้รับการอบรมตามความสนใจแล้ว บริษัทควรกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวนำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่สู่เพื่อนร่วมงานคนอื่นและในขณะเดียวกันทางบริษัทก็ต้องกระตุ้นให้พนักงานคนอื่น ๆ เกิดความสนใจที่อยากจะเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานเช่นกัน ทั้งนี้บริษัทควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการพัฒนาปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตสำหรับพนักงานกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. ซึ่งมีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี ซึ่งมีความเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตน้อยกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ๆ อีกทั้งพนักงานบางส่วนไม่สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมและไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ จนนำไปสู่การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนชำระได้ ดังนั้นบริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ระวังการออมและการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล เน้นการจัดการทำบัญชีครัวเรือน เป็นต้น และบริษัทควรพิจารณาถึงระดับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงาน รวมไปถึงด้านสวัสดิการต่าง ๆ ควรจัดสรรให้พนักงานอย่างเหมาะสม ซึ่งพนักงานประมาณ ร้อยละ 25 ต้องการให้มีการเพิ่มสวัสดิการ เช่น ค่าอาหาร ค่าเดินทาง เพื่อที่จะได้แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้กับพนักงานบางส่วนและพนักงานจะได้มีเงินออมมากขึ้น

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

ตารางที่ 61 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ 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 <ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายสม่ำเสมอเพื่อสุขภาพที่ดี 	ผู้บริหารและ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	-	←						→
	<ul style="list-style-type: none"> จัดหาสถานที่สำหรับเป็นลานกิจกรรมให้พนักงาน ได้ออกกำลังกายหรือมีกิจกรรมเพื่อความผ่อนคลายร่วมกัน 	ฝ่ายสถานที่	-	↔						
	<ul style="list-style-type: none"> จัดอบรมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพอนามัยขั้นพื้นฐาน 	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	-	↔						
2	การดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจและจิตวิญญาณ <ul style="list-style-type: none"> จัดประชุมกลุ่มระดับหัวหน้างาน ระดับผู้จัดการ และระดับบริหารเพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและต้องพร้อมให้คำปรึกษาแก่พนักงาน 	ผู้บริหารและผู้จัดการและ หัวหน้างานทุกฝ่าย	-	↔						
	<ul style="list-style-type: none"> จัดการอบรมส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข ให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และลดภาวะความเครียดจากการทำงาน 	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	-	←						→
	<ul style="list-style-type: none"> พิจารณาการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการยกย่องชมเชยการให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคนทุกระดับ เช่น การให้รางวัลพนักงานดีเด่น ฯลฯ 	ผู้บริหารและผู้จัดการและ หัวหน้างานทุกฝ่าย	-	←						→

ตารางที่ 61 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ 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 61 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ 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	-	←	→					