

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ปัญหา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ใช้แนวคิดตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ 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 ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

พนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 37.50 ส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 49.17 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 43.33 เป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 85.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 74.17 และมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.33

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีริฟร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ซีริฟร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้เข้าร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.12 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 การทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.74 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00

7. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

1. จำแนกตามเพศ

พบว่า พนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

1. เพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่า เพศหญิง

2. จำแนกตามอายุ

พบว่า พนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ : ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ด้านจิตใจ : ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ด้านจิตใจ : ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

3. จำแนกตามสถานภาพ

พบว่า พนักงานบริษัท ศิริพร หรือเพอร์ดี จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

1. พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

2. พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส

4. จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

พบว่า พนักงานบริษัท ศิริพร หรือเพอร์ดี จำกัด ที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่าย ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

1. พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน

2. พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ มากกว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน

3. พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น ได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน

4. พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน

5. จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พบว่า พนักงานบริษัท ศิริพร หรือเพอร์ดี จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,001 – 20,000 บาท มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

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

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

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกร่วมกันที่ทำงานที่มีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

6. จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

พบว่า พนักงานบริษัท สิริพร หรือเพอร์ดี จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

สัมพันธภาพทางสังคม : ปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 –

5 ปี

สัมพันธภาพทางสังคม : ปัจจัยย่อยคนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี

สัมพันธภาพทางสังคม : ปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี

สัมพันธภาพทางสังคม : ปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี

1 - 5 ปี

สัมพันธภาพทางสังคม : ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน

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

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงาน 1 – 5 ปี

จากผลการเปรียบเทียบดังกล่าว สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 62

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

จากข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้บริษัทพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน เช่น เพิ่มค่าอาหาร ค่าเดินทาง และจัดให้มีสถานออกกำลังกายแก่พนักงาน รองลงมาคือ พิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นเนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานไม่เพียงพอต่อรายจ่าย

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยโดยนำมาอภิปรายผลเปรียบเทียบกับการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด สุนนท์ วิรัชวรกุล (2553) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร และ สุรชาติ เปาวลัย (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจและรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 48 แสดงการอภิปรายผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

บริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด อยู่ในระดับมาก	ไม่สอดคล้อง
	สุนนท์ วิรัชวรกุล (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ	สอดคล้อง
	สุรชาติ เปาวลัย (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก	ไม่สอดคล้อง

ตารางที่ 48 แสดงการอภิปรายผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (ต่อ)

บริษัท สิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
พนักงานมีความคิดเห็นต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในอันดับ แรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก	ไม่สอดคล้อง
	สุนันท์ วิริชวรกุล (2553) พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณเป็นอันดับแรก	ไม่สอดคล้อง
	สุรชาติ เปาว์ลัย (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจและด้านสัมพันธภาพทางสังคมเป็นอันดับแรก	ไม่สอดคล้อง
พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านร่างกายและด้านสัมพันธภาพ ทางสังคมอยู่ในระดับมาก	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกายสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
	สุรชาติ เปาว์ลัย (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิต วิญญาณ และด้านความมั่นคงใน ชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง	สอดคล้อง
	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก	ไม่สอดคล้อง
	สุรชาติ เปาว์ลัย (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง	สอดคล้อง

ตารางที่ 48 แสดงการอภิปรายผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (ต่อ)

พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ แผนกงาน/ฝ่าย ราย ได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีเพศ อายุ แผนกงาน/ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง
พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกายไม่แตกต่างกัน	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกายที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง
พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่แตกต่างกันแต่ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง
พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตใจที่แตกต่างกัน	สุนันท์ วิริชวรกุล (2553) พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตใจไม่แตกต่างกันแต่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง
พนักงานที่มีอายุการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน	สุนันท์ วิริชวรกุล (2553) พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่แตกต่างกันแต่ปัจจัยด้านจิตใจและด้านความมั่นคงในชีวิตที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีข้อค้นพบดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพ และ ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

2. ปัจจัยด้านร่างกายของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยด้านจิตใจ ของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นที่น่าสนใจคือ ส่วนใหญ่กลุ่มพนักงานที่อายุ 31 – 40 ปี สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง และมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

4. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นที่น่าสนใจคือ พนักงานส่วนใหญ่ที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน สามารถถึงพาท้องถิ่นเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน และความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นที่น่าสนใจคือ เพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัย

ย่อการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่า เพศหญิง และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ปัจจัยย่อยความรู้ที่กว้างงานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ และปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่น ๆ และเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า แผนก/ฝ่ายและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประเด็นที่น่าสนใจคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านต่าง ๆ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และพนักงานที่อยู่แผนก/ฝ่ายขาย ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านต่าง ๆ มากกว่าพนักงานที่อยู่ในฝ่ายการผลิต/โรงงาน

7. จากการศึกษาพบว่า ในปีที่ผ่านมาพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก แต่ยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพคือ ไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร และไม่ได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ

8. จากการศึกษาพบว่า ถึงแม้พนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานบริษัทนี้และความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก แต่ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้อยู่ในระดับปานกลาง

9. จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัยในระดับปานกลาง รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

10. จากการศึกษาพบว่า พนักงานต้องการให้บริษัทเพิ่มความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน เช่น เพิ่มค่าอาหาร ค่าเดินทาง และจัดให้มีสถานออกกำลังกายแก่พนักงาน โดยปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ อยู่ในระดับปานกลาง

11. จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้บริษัทพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานให้สูงขึ้นกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบางส่วนไม่เพียงพอต่อรายจ่าย
12. จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัทเพื่อไปหางานใหม่ทำ
13. จากการศึกษาพบว่า พนักงานบางส่วนไม่สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมเท่าที่ควร ไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ และได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีข้อเสนอแนะแยกตามปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยด้านร่างกาย

พนักงานบางส่วนยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ คือ ไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร และไม่พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเท่าที่ควร ทางบริษัทควรส่งเสริมกิจกรรมกระตุ้นการมีสุขภาพจิตดีร่างกายแข็งแรง ด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การจัดบริเวณพื้นที่ว่างภายในบริษัทเป็นลานกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งอาจประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านจิตใจ

พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขกับการทำงานในบริษัทนี้ แต่อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในความเป็นตัวเองและชีวิตความเป็นอยู่ในทุกวันนี้อยู่ในระดับปานกลาง รวมไปถึงการจัดการกับปัญหาความเครียดจากการทำงานก็อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี พบว่ามีความภูมิใจในความเป็นตัวเองและความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญทางด้านจิตใจกับพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มากขึ้น โดยให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของงานและผลงานที่เกิดขึ้นซึ่งได้สร้างผลประโยชน์แก่บริษัทเพราะพนักงานเป็นส่วนสำคัญในการที่ท่าให้งานดังกล่าวประสบความสำเร็จ และให้หัวหน้างานเอาใจใส่และให้ความสำคัญ ดูแลอย่างใกล้ชิด กับพนักงาน

กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมากขึ้น เพราะเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงานพนักงานเหล่านี้จะได้กล้าที่จะเข้ามาปรึกษาและพูดคุยกับหัวหน้างานมากขึ้น

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมของบริษัทได้ดี กล่าวคือสามารถพูดคุยกับกลุ่มพนักงานในระดับต่าง ๆ เปรียบเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน พึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานได้ ดังนั้นบริษัทความส่งเสริมให้พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทได้จัดขึ้น เพื่อที่จะได้มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีกับเพื่อนร่วมงานด้วยกันมากขึ้น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานในเวลปฏิบัติงานด้วยเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องนี้ในระดับปานกลางเท่านั้น และยังต้องการให้บริษัทจัดเตรียมอุปกรณ์ช่วยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีการตรวจเช็คอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พนักงานส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีกับบริษัทซึ่งไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ทำอย่างไรก็ตาม บริษัทก็ควรคำนึงถึงการจูงใจและการรักษาพนักงานที่มีค่าไว้กับบริษัทให้ยาวนานที่สุด ซึ่งอาจจะใช้แรงจูงใจโดยให้ผลตอบแทนที่เป็นเงินหรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

บริษัทควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยดังกล่าวในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 6 ปัจจัย ซึ่งในรายละเอียดพบว่า พนักงานยอมรับว่ารายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองในระดับปานกลาง แต่ยังคงมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและเป็นโอกาสสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ดังนั้น บริษัทควรกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามความถนัดและความสนใจของตัวเอง เมื่อพนักงานได้รับการอบรมตามความสนใจแล้ว บริษัทควรกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวนำความรู้ที่ได้รับ มาเผยแพร่สู่เพื่อนร่วมงานคนอื่นและใน

ขณะเดียวกันทางบริษัทก็ต้องกระตุ้นให้พนักงานคนอื่น ๆ เกิดความสนใจที่อยากจะเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานเช่นกัน ทั้งนี้บริษัทควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการพัฒนาปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตสำหรับพนักงานกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ได้แก่พนักงานที่อยู่ในฝ่ายผลิต/โรงงาน ซึ่งมีความเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตน้อยกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ๆ อีกทั้งพนักงานบางส่วนไม่สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมและไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ จนนำไปสู่การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ ดังนั้นบริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ระวังการออมและการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล แนะนำการจัดทำบัญชีครัวเรือน 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 49 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท สิริพร พร็อพเพอร์ตี้ 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 และระดับบริหารเพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและต้องพร้อมให้คำปรึกษาแก่พนักงาน 									
	<ul style="list-style-type: none"> จัดการอบรมส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข ให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และลดภาวะความเครียดจากการทำงาน 	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	-	←						→
	<ul style="list-style-type: none"> พิจารณาการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการขกย่องชมเชยการให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคนทุกระดับ เช่น การให้รางวัลพนักงานดีเด่น ฯลฯ 	ผู้บริหารและผู้จัดการและ หัวหน้างานทุกฝ่าย	-	←						→

ตารางที่ 49 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท สิริพร พร็อพเพอร์ตี้ 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 49 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท สิริพร พร็อพเพอร์ตี้ 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	การดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง <ul style="list-style-type: none"> จัดตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณากำหนดกรอบอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงาน 	ผู้บริหารและ ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ	-	←	→					
	<ul style="list-style-type: none"> พิจารณาจัดทำแผนการทำงานงานที่ชัดเจน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่พนักงาน 	ผู้จัดการและ หัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ	-	←	→					
	<ul style="list-style-type: none"> จัดการอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน ในการใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด และแนะแนวทางในการวางแผนการลงทุนเพื่อให้ครอบครัวเกิดความมั่นคงในชีวิตในระยะยาว 	ฝ่ายบัญชี/การเงินและ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	-		←	→				
	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อพิจารณาด้านการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม 	ผู้บริหารและผู้จัดการและ หัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ	-		←	→				
	<ul style="list-style-type: none"> จัดเตรียมห้องพยาบาลสำหรับดูแลรักษาพยาบาลพนักงานเมื่อเจ็บป่วยในเบื้องต้น พิจารณาการทำประกันสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานทุกคน 	ฝ่ายสถานที่และ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	-	←	→					