

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด โดยใช้แนวคิดตามมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต รวมทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด จำนวน 185 ราย และได้นำผลการศึกษามาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอยเชิงพหุ (Linear Regression Analysis) ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.1 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.9 มีระดับการศึกษาสูงสุดมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 38.4 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 44.3 ปฏิบัติงานอยู่ฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 36.7 มีรายได้ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.2 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.1

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

ผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันทั้ง 6 ด้านตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดแต่ละด้าน ตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้แก่ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 4.34 รองลงมาคือ การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.65 และทำงานด้วยความกระฉับ กระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.66

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้แก่ ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมาคือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 3.91 และความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

3. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.62 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้แก่ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือ การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 และความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

4. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้แก่ การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.72 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงานและการได้รับข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย

5. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้แก่ การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง มีค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมาคือ ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.87 และการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.86 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.26

6. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้แก่ การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ มีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ มีค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด โดยพิจารณาแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน คือด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยมีผลการเปรียบเทียบแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยย่อยดังต่อไปนี้

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม
		2. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร
		3. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่
		4. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ
		2. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	แตกต่าง	-

หมายเหตุ : ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พบว่า พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีเพศชายจะมีคุณภาพชีวิตทั้ง 3 ด้านมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	แตกต่าง	1. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ
		2. การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท
		3. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่
		2. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	-
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ไม่แตกต่าง	-

หมายเหตุ : ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พบว่า พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ ซึ่งพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า

ด้านสิ่งแวดล้อม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี

ด้านจิตวิญญาณ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับ

การศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	แตกต่าง	1. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ
		2. การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท
		3. การได้รับข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่
		2. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	-
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	แตกต่าง	-

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พบว่า พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณและด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า

ด้านสิ่งแวดล้อม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ด้านจิตวิญญาณ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานมีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา และมากกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ด้านภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานมีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา และมากกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม
		2. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	-
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ไม่แตกต่าง	-

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พบว่า พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานมีตำแหน่งแรงงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ

5. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

พบว่า พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ที่มีฝ่ายงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้

พบว่า พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่
		2. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร
		3. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	-
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	แตกต่าง	-

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พบว่า พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตวิญญาณ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตวิญญาณ และด้านภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 2 ด้าน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน และจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) ทำให้ทราบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมากขึ้น พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

การวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.632$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 39.9 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด อีกร้อยละ 60.1 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมและด้านความมั่นคงในชีวิตสามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.248 และ 0.161 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้การทดสอบตัวอย่างโดยการจับคู่ (Paired Samples Test) เพื่อทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน จะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด โดยใช้แบบ สอบถามปลายเปิด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระบุปัญหาและข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน

ด้านจิตใจ

ผู้บริหารหรือหัวหน้างานไม่เห็นความสำคัญของผู้ใช้แรงงาน มีการแบ่งแยกคนทำงานด้วยรายได้

ด้านสิ่งแวดล้อม

1. สถานที่ทำงานหลายจุดที่ไม่มีความปลอดภัย
2. การใช้สัญญาณอินเตอร์เน็ตที่โรงอาหารพนักงานไม่สามารถใช้ได้ทุกคน

ด้านความมั่นคงในชีวิต

การพิจารณาเงินเดือนควรพิจารณาตามความสามารถ อายุงาน วุฒิการศึกษา มากกว่าความพอใจของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านร่างกาย

1. บริษัทควรจัดให้มีการออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง
2. บริษัทควรจัดให้มีอาหารกลางวันฟรีสำหรับพนักงาน

ด้านจิตใจ

บริษัทควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในการตัดสินใจร่วมกับความคิดเห็นของผู้บริหาร

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

1. บริษัทควรปรับปรุงการทำงานให้เท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ
2. บริษัทควรมีแบบสอบถามให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเป็นประจำทุกเดือน

ด้านสิ่งแวดล้อม

1. บริษัทควรมีการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน และปรับปรุงเพิ่มเติมให้มีความปลอดภัยมากขึ้น รวมถึงจัดหาอุปกรณ์ป้องกันสำหรับการทำงานให้เพียงพอด้วย
2. บริษัทควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรมชาติ
3. ในโรงงานควรจัดให้มีการทำความสะอาดบ้างเพื่อไม่ให้มีฝุ่นมากนักและควรมีท่อระบายน้ำที่ใหญ่กว่านี้

ด้านจิตวิญญาณ

บริษัทควรรักษาการทำกิจกรรมทางศาสนาประจำเดือน (การถวายสังฆทานประจำเดือน)

ด้านความมั่นคงในชีวิต

บริษัทควรเพิ่มสวัสดิการพนักงานและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้คุณภาพของงานดีขึ้น

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ได้ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยนำมาอภิปรายผลเปรียบเทียบกับการศึกษาของคณางค์ สนิทเป็ล่งศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด เป็ล่งแข ลางคลิจันท์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 และสุรชาติ เปาวัลย์ (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจและรายละเอียดดังนี้

การอภิปรายผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

บริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด อยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคาร นครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 อยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
	สุรชาติ เปาวัลย์ (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในอันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก	ไม่สอดคล้อง
	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าพนักงานธนาคาร นครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก	ไม่สอดคล้อง
	สุรชาติ เปาวัลย์ (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจและด้านสัมพันธภาพทางสังคมเป็นอันดับแรก	ไม่สอดคล้อง
พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง	สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่กล่าวถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คนทำงานทุกระดับในองค์กรถือเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญในกระบวนการผลิต ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ย่อมขึ้นอยู่กัชีวิตที่มี “คุณภาพ” ของ “คนทำงาน” ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร	สอดคล้อง

บริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
	<p>คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานของบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง</p>	<p>สอดคล้อง</p>
<p>พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก</p>	<p>เปล่งแฉ ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าพนักงานธนาคารนครหลวงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง</p>	<p>สอดคล้อง</p>
<p>ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง</p>	<p>สุรชาติ เปาว์ลัย (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัดมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ และด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง</p>	<p>ไม่สอดคล้อง</p>
<p>พนักงาน ที่เป็นเพศชาย มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านภาพรวมมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>สุรชาติ เปาว์ลัย (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศชายจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>ไม่สอดคล้อง</p>
<p>พนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>เปล่งแฉ ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าพนักงานธนาคารนครหลวงที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และยังพบว่าอายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ</p>	<p>สอดคล้อง</p>
<p>โดยพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 2 ด้านมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี</p>	<p>สุรชาติ เปาว์ลัย (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมและด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ</p>	<p>ไม่สอดคล้อง</p>

บริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
<p>พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ</p> <p>โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้นจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ด้านมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา และพนักงานที่จบปริญญาตรี</p>	<p>เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>ไม่สอดคล้อง</p>
<p>พนักงาน ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ</p> <p>โดยพนักงานที่มีตำแหน่งแรงงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ</p>	<p>เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และยังพบว่าตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจและด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ</p>	<p>สอดคล้อง</p>
<p>พนักงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>ไม่สอดคล้อง</p>
<p>พนักงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>สอดคล้อง</p>

บริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
พนักงาน ที่มีรายได้อื่นที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีรายได้อื่นที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	สอดคล้อง
	สุรชาติ เปาว์ลัย (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้อื่นที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่สอดคล้อง
	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าพนักงานที่มีรายได้อื่นที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่สอดคล้อง
พนักงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ และด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 2 ด้านมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าพนักงานพนักงานธนาคาร นครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายและด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญด้วย	สอดคล้อง
	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ	ไม่สอดคล้อง

บริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.632$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 39.9	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.696$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 48.5 โดยปัจจัยด้านความมั่นคง มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ($\beta=0.413$)	สอดคล้อง
โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ($\beta=0.161$)	เปล่งแฆ ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.781$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 60.9 โดยปัจจัยด้านความมั่นคง มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ($\beta=0.337$)	สอดคล้อง

5.3 ข้อค้นพบ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด มีข้อค้นพบดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมและด้านความมั่นคงในชีวิตมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น หากบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและด้านความมั่นคงในชีวิตนี้มากขึ้น ก็จะส่งผลให้พนักงานของบริษัท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากขึ้น

2. พนักงานที่เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านภาพรวม มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญ

โดยพนักงานเพศชายมีคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 มากกว่าพนักงานเพศหญิงที่มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60

สำหรับด้านความมั่นคงในชีวิต พนักงานเพศชาย มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.24 มากกว่า พนักงานเพศหญิงที่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.10 และ

คุณภาพชีวิตด้านภาพรวม พนักงานเพศชายมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 มากกว่า พนักงานเพศหญิงที่มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51

3. พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีที่มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.54 และ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ที่มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.44

คุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ที่มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 เท่ากัน

4. พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านภาพรวม มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญ

โดยด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.52 และ มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา ที่มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.47

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 และ มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61

และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาพรวมพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 และ มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60

5. พนักงานที่มีตำแหน่งแรงงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการที่มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 อย่างมีนัยสำคัญ

6. พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าการปฏิบัติงานในฝ่ายงานที่แตกต่างกันไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

7. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

8. พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ และด้านภาพรวม มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

โดยด้านจิตวิญญาณ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ที่มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59

สำหรับคุณภาพชีวิตด้านภาพรวมพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ที่มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59

9. ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัย ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

10. ในปีที่ผ่านมาพนักงานของบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัดมีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลในระดับน้อยมาก แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายจะพบว่าพนักงานมีการออกกำลังกายในระดับปานกลาง รวมทั้งยังมีการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งในอนาคตอาจจะทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพร่างกายของพนักงาน เนื่องจากไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและไม่ได้พักผ่อนนอนหลับอย่างเพียงพอ

11. พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด มีความความสุขในการทำงานที่นี่ มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสามารถเป็นที่พึ่งของครอบครัวได้ในระดับมาก แต่ในขณะที่เดียวกันพนักงานกลับมีความสามารถในการจัดการความเครียดจากการทำงาน

ได้ในระดับปานกลางเท่านั้น แสดงว่าในระหว่างการทำงานจนประสบความสำเร็จนั้น จะส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดและยังไม่สามารถหาวิธีการในการจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม

12. พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด มีคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมในระดับมาก โดยพนักงานสามารถยอมรับกฎ ระเบียบ ของบริษัท รวมถึงได้รับข้อมูลความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอในระดับมาก แต่ทั้งนี้ พนักงานกลับมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับในระดับปานกลาง แสดงว่าถึงแม้จะพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานและยอมรับกฎ ระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ แต่พนักงานก็ยังมีเกิดความรู้สึกว่าบริษัท ควรจัดสรรวันหยุดให้เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

13. พนักงานของบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณในระดับมาก โดยเห็นว่าการทำงานที่บริษัทนี้ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเองและต่อสังคม อีกทั้งยังมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของบริษัท อยู่ในระดับมาก แต่ในขณะเดียวกัน พนักงานกลับมีความคิดเห็นว่าคุณค่าของตัวเองได้รับการยอมรับหรือค่าชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลางเท่านั้น แสดงว่าพนักงานยังมีความต้องการทางด้านขวัญ กำลังใจ การได้รับคำยกย่องและให้เกียรติ ควบคู่กับความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนั่นเอง

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ผู้บริหารควรจะเน้นให้สำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็น 2 ปัจจัยที่พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำๆ เมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น อีกทั้ง 2 ปัจจัยนี้ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง และจากปัจจัยย่อยจะพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความมั่นคงในชีวิตของพนักงานให้มากขึ้น โดย

1.1 พิจารณากำหนดกรอบอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงาน ตามคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ อายุการทำงานและตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงพิจารณาจัดทำแผนการทำงานงานที่ชัดเจน มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่พนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้และมีศักยภาพในการทำงานที่มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน

1.2 ควรส่งเสริมให้พนักงานรู้จักการเก็บออมเงิน เพื่อนำไปใช้จ่ายในยามจำเป็น หรือใช้ชำระหนี้สินที่มีอยู่ให้ลดลง จัดการหนี้สินทำให้ความรู้แก่พนักงานให้รู้จักการใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด ไม่สร้างหนี้สินเพิ่มหรือสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้และสามารถจัดการกับรายรับรายจ่ายของตนเองได้โดยไม่เดือนร้อน พร้อมกับแนะแนวทางในการวางแผนการลงทุนเพื่อให้ครอบครัวเกิดความมั่นคงในชีวิตในระยะยาว เช่น การออมเงินระยะยาว การลงทุนในพันธบัตรรัฐบาล การซื้ออสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น

1.3 ควรจัดการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อพิจารณาด้านการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน การลาหยุด การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานร่วมกัน เป็นต้น

1.4 ควรให้ความเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพของพนักงานให้มากขึ้น จัดให้มีห้องพยาบาลเพื่อดูแลรักษาพยาบาลพนักงานเมื่อเกิดการเจ็บป่วยในเบื้องต้น รวมถึงการทำประกันสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานทุกคนอย่างทั่วถึงเป็นประจำทุกปี

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบริยากาศแวดล้อม ดังนี้

2.1 เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาในเรื่องกำหนดเวลาการปฏิบัติงาน และการจัดสรรวันหยุดของพนักงาน โดยจัดการประชุมร่วมกับพนักงานหรือตัวแทนของพนักงาน เพื่อพิจารณาจัดสรรวันหยุดที่เหมาะสม และเพียงพอโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพการดำเนินงานของบริษัท

2.2 ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ต้องปรับปรุงจุดที่มีความเสี่ยงให้มีความปลอดภัยมากขึ้น รวมถึงต้องให้ความสำคัญในการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันสำหรับการทำงานให้เพียงพอต่อพนักงานทุกคน นอกจากนี้ยังควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานด้วย

2.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญมากขึ้นกับเรื่องความสะอาดของบริเวณสถานที่ทำงานและสถานที่ใกล้เคียง รวมถึงควรมีการปรับปรุงท่อระบายน้ำให้มีขนาดใหญ่ขึ้น เพื่อที่จะสามารถระบายของเสียได้ดีขึ้น และไม่ส่งกลิ่นอันไม่พึงประสงค์

3. บริษัทควรปลูกฝังจิตสำนึกให้กับพนักงานทุกระดับ โดยส่งเสริมให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกัน ในด้านการยกย่องชมเชย การให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคนทุกระดับ โดยไม่ตัดสินบุคคลอื่นที่รายได้หรือฐานะทางสังคม เสริมสร้างความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดความสำเร็จขององค์กร

ตารางที่ 44 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด (Action Plan)

ลำดับ ที่	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา (ปี พ.ศ. 2556)						หมาย เหตุ
				ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	
1.	<ul style="list-style-type: none"> ● การดำเนินการให้พนักงานเกิดความมั่นคงในชีวิตเพิ่มขึ้น <ul style="list-style-type: none"> ○ จัดตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณากำหนดกรอบอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงาน ○ พิจารณาจัดทำแผนการทำงานงานที่ชัดเจน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่พนักงาน 	ผู้บริหาร และผู้จัดการ ฝ่ายต่างๆ	-		↔					
	<ul style="list-style-type: none"> ○ จัดการอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน ในการใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด และแนะแนวทางในการวางแผนการลงทุนเพื่อให้ครอบครัวเกิดความมั่นคงในชีวิตในระยะยาว 	ฝ่ายการเงิน	-		↔					
	<ul style="list-style-type: none"> ○ ประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อพิจารณาด้านการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม 	ผู้บริหาร และ พนักงาน	งบประมาณ ประจำปี					↔		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ จัดเตรียมห้องพยาบาลสำหรับดูแลรักษาพยาบาลพนักงานเมื่อเจ็บป่วยในเบื้องต้น พิจารณาการทำประกันสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานทุกคน 	ผู้บริหาร และผู้จัดการ ฝ่ายต่างๆ	30,000			↔				

ตารางที่ 44 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต 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.	
2.	<ul style="list-style-type: none"> ● การดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน สิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> ○ จัดการประชุมร่วมกับพนักงานหรือตัวแทนของ พนักงาน เพื่อพิจารณาจัดสรรวันหยุดที่เหมาะสม 	ทุกฝ่าย ร่วมกัน	-	↔						
	○ ตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน และปรับปรุง จุดที่มีความเสี่ยงให้มีความปลอดภัย	ฝ่ายพัฒนา องค์กร	-		↔					
	○ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันสำหรับการทำงานสำหรับ พนักงานทุกคน	ฝ่ายบริหาร	15,000			↔				
	○ จัดการอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการ ทำงานให้กับพนักงาน	ฝ่ายพัฒนา องค์กร	-		←				→	
	○ ปรับปรุงบริเวณสถานที่ทำงานและสถานที่ใกล้เคียง ให้มีความสะอาด และขยายท่อระบายน้ำให้มีขนาด ใหญ่ขึ้น	ฝ่ายพัฒนา องค์กร	25,000			↔				

ตารางที่ 44 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต 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.	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร <ul style="list-style-type: none"> ○ พิจารณาการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการยกย่องชมเชย การให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคนทุกระดับ เช่น การให้รางวัลพนักงานดีเด่น ฯลฯ 	ผู้บริหาร และ พนักงานทุก คน	-	←						→
	<ul style="list-style-type: none"> ○ กำหนดวิธีการในการเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงาน เช่น การแข่งขันกีฬาประจำปี การจัดกิจกรรมเพื่อการกุศล และกิจกรรมสันทนาการต่างๆ 		20,000	←						→