

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดตามมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต รวมทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อีกทั้ง ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ด้วย

ระเบียบวิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามกับพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ทั้งหมดจำนวน 102 ราย และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร เว็บไซต์ หนังสือ บทความ และข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.8 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 32.4 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 93.1 ปฏิบัติงานอยู่ฝ่ายคลังสินค้า คิดเป็นร้อยละ 47.0 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 86.3 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.8

## ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด

ผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในปีจัตวาทั้ง 6 ด้านตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดแต่ละด้าน ตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ดังนี้

### 1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้แก่ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ ทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96

### 2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้แก่ ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และการมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

### 3. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้แก่ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

### 4. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้แก่ การเดินทางไปทำงานได้

อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

#### 5. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้แก่ การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

#### 6. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.04 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้แก่ การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39

#### 7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด

#### จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด โดยพิจารณาแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยมีผลการเปรียบเทียบแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยย่อยดังต่อไปนี้

### 1. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

พบว่า พนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 2. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	-
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
		2. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
		3. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ไม่แตกต่าง	-

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พบว่า พนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี

### 3. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

พบว่า พนักงานบริษัท สหกรณ์ฯ เคหะกิจ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 4. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

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

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พบว่า พนักงานบริษัท สหกรณ์ฯ เคหะกิจ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี



คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรี

#### 5. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	-
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
		2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม
		3. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	แตกต่าง	-

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พบว่า พนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตและด้านภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/จัดการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 6. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	แตกต่าง	1. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ เป็นต้น
		2. การได้รับข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ
		3. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	-
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	-
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ไม่แตกต่าง	-

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พบว่า พนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานคลังสินค้าจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายขาย/สำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	แตกต่าง	ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และ ทีมผู้บริหาร
		2. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่
		3. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท
		4. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
		2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม
		3. ความสามารถในการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว
		4. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ
		5. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	แตกต่าง	-

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พบว่า พนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ



ทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าพนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิตและด้านภาพรวม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 8. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

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

หมายเหตุ : ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พบว่า พนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ ซึ่งพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด**

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

**การวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Linear Regression Analysis)** เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R = 0.648$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 42.0 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด อีกร้อยละ 58.0 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมและด้านจิตวิญญาณ สามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.590 และ 0.570 ตามลำดับ

**การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้การทดสอบตัวอย่างด้วยการจับคู่ (Paired Samples Test)** เพื่อทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน จะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด

**ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด**

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด โดยใช้  
แบบ สอบถามปลายเปิด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระบุปัญหาและข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้คือ

**ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน**

**ด้านสัมพันธภาพทางสังคม**

พนักงานที่ประสบปัญหาจากการทำงานไม่สามารถปรึกษาหรือขอความคิดเห็นต่างๆ จาก  
ผู้บริหารได้

**ด้านสิ่งแวดล้อม**

1. อุปกรณ์สำหรับความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ถุงมือ มีไม่เพียงพอ
2. ห้องน้ำที่ทำงานไม่เพียงพอกับความต้องการของลูกค้าและพนักงาน และห้อง  
รับประทานอาหารไม่เป็นสัดส่วน

**ด้านจิตวิญญาณ**

เกิดปัญหาการแบ่งชนชั้นในการทำงาน มีการทำงานที่ไม่เป็นระบบ ความยุติธรรมในการ  
ออกกฎและข้อห้ามที่มีสองมาตรฐาน ไม่มีความสามัคคีกันในหมู่พนักงาน

**ด้านความมั่นคงในชีวิต**

1. ไม่มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน
2. สวัสดิการและเงินเดือนของพนักงานไม่เหมาะสม

**ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน**

**ด้านสัมพันธภาพทางสังคม**

ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟัง และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือหรือให้  
ข้อเสนอแนะมากกว่านี้

**ด้านสิ่งแวดล้อม**

1. บริษัทควรจัดหารถเข็นสำหรับขนย้ายสิ่งของเพิ่มมากขึ้น เพราะพนักงานหญิงยกของ  
ไม่ไหวและไม่ค่อยมีพนักงานชายมาช่วย
2. บริษัทควรทำการสำรวจอุปกรณ์การทำงานให้มีความปลอดภัยอยู่อย่างสม่ำเสมอ

### ด้านความมั่นคงในชีวิต

1. บริษัทควรมีรางวัลพิเศษสำหรับคนที่ทำดีเสมอต้นเสมอปลาย โดยสอบถามความเห็นจากเพื่อนร่วมงานเพื่อจะได้มีกำลังใจในการทำงาน
2. บริษัทควรมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน
3. บริษัทควรพิจารณาการปรับเงินเดือนให้มากกว่านี้ และจัดสรรสวัสดิการที่ดีกว่าเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน
4. บริษัทควรให้การดูแลสวัสดิการของพนักงานที่ทำงานมานาน รวมถึงพนักงานที่เกษียณ

### 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) และแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) เป็นการสร้างองค์การแห่งความสุขหรือองค์กรสุขภาวะ ด้วยการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับองค์การที่ต้องการดูแลพนักงานให้มีความสุขจากการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ Happy Body (มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ) Happy Heart (มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน) Happy Soul (มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต) Happy Relax (รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ) Happy Brain (มีการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา) Happy Money (มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้) Happy Family (มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง) และ Happy Society (มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงานและพักอาศัย มีสังคมที่ดี) และแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต โดยสถาบันเสริมสร้างจิตความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความและความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ดังนี้คือ การที่บุคคลในองค์กรมีร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณที่สมบูรณ์พร้อม มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่ภายในสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้นำมาอภิปรายผลเพื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของคณางค์สนธิเปล่งศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด การศึกษาของรณม ขอใจใหญ่ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท

สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด และการศึกษาของเปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่นำกรอบแนวคิด ทฤษฎีเดียวกันมาทำการศึกษาในครั้งนี้ จึงทำให้สามารถสรุปประเด็นและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

**การอภิปรายผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด**

บริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
	รณณ ขอใจใหญ่ (2553) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทสยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด อยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 อยู่ในระดับมาก	สอดคล้อง
พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานของบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง	สอดคล้อง
	รณณ ขอใจใหญ่ (2553) พบว่าพนักงานบริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง	สอดคล้อง
	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าพนักงานธนาคารนครหลวงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง	สอดคล้อง



บริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
พนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	รณณ ขอใจใหญ่ (2553) พบว่าพนักงานบริษัทสยามสโตนแอ็กเรียท จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่สอดคล้อง
	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่สอดคล้อง
พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่สอดคล้อง
พนักงาน ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	สอดคล้อง
	คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าพนักงานบริษัทนิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่สอดคล้อง
พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	สอดคล้อง

บริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการอภิปราย
พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	รมณ ขอใจใหญ่ (2553) พบว่าพนักงานบริษัทสยามส โตนแอ็กกริเกรท จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	สอดคล้อง
	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่าพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่มีระยะเวลาการทำงานปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	สอดคล้อง
การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานพบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R=0.648$ ) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 42.0 โดยปัจจัยด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ( $\beta=0.570$ )	เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R=0.781$ ) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 60.9 โดยปัจจัยด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ( $\beta=0.569$ )	สอดคล้อง

### 5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด มีข้อค้นพบดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านคือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าหากมีการให้ความสำคัญต่อปัจจัยในแต่ละด้านให้มากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและด้านจิตวิญญาณ พนักงานของบริษัท ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/จัดการ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

5. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันและพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายงานที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น กับพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย จะมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ และ

ปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรี และพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายคลังสินค้า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่ากับพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายขาย/สำนักงาน

7. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

8. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน และมีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี ในส่วนของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/จัดการ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

9. ในปีที่ผ่านมาพนักงานของบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก ในขณะที่ความเป็นจริงแล้วพนักงานของบริษัทฯ มีการออกกำลังกายอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งพนักงานยังได้รับการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน ซึ่งอาจจะส่งผลต่อสุขภาพร่างกายของพนักงานที่ไม่แข็งแรงได้ในอนาคต

10. พนักงานของบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด มีความเห็นว่าการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเองในระดับมาก แต่ในขณะที่เดียวกันพนักงานกลับได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง

11. พนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด มีความเห็นว่าการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทฯ นี้ และมีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหารอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีพนักงานบางส่วนมีความคิดที่จะลาออกจากงานเพื่อไปหางานใหม่

12. พนักงานมีความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมในระดับปานกลาง รวมถึงไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน อีกทั้งพนักงานยังได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีในระดับน้อย รวมถึงมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ มีให้ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตในอนาคตของพนักงาน

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรจัดตั้งคณะทำงานเพื่อสำรวจสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ในบริเวณพื้นที่ทำงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายหรืออาจส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่ปลอดภัย เมื่อได้ข้อสรุปแล้ว ให้ดำเนินการปรับปรุง ให้ความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่ปลอดภัยให้กับพนักงานต่อไป

2. ควรทำการปรับปรุงห้องอาหาร และห้องน้ำ ให้มีความเหมาะสมกับจำนวนลูกค้ำและพนักงาน โดยจัดสรรงบประมาณและดำเนินการให้เกิดผลอย่างรวดเร็ว

3. ควรสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานให้มีย่างเพียงพอกับการใช้งานของพนักงานภายในบริษัท เพื่อให้การทำงานในด้านต่างๆ ของพนักงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและเรียบร้อย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสำเร็จของการทำงานที่มีประสิทธิภาพและพนักงานได้รับความปลอดภัยในการทำงาน

4. ควรกำหนดนโยบายในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ให้พนักงานทุกคนยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน ในด้านการให้เกียรติลูกค้ำและเพื่อนร่วมงาน การยกย่อง ชมเชยผู้ที่ทำความดี การยอมรับความสามารถของบุคคลอื่น และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมให้รางวัลกับพนักงานที่มีผลงานดีเด่น และพนักงานที่สร้างชื่อเสียงให้แก่บริษัท เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

5. ควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสามัคคี มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงานด้วยการจัดกิจกรรมที่ต้องทำงานเป็นทีม เช่น การแข่งขันกีฬา การอบรมเพื่อละลายพฤติกรรม การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี การจัดงานวันปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น

6. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าร่วมพิธีทางศาสนา หรือการจัดกิจกรรมทางศาสนาในบางวาระ อาทิ การตักบาตรร่วมกันประจำเดือน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ทางศาสนา การนั่งสมาธิประจำสัปดาห์ การทำบุญในวันสำคัญต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความอ่อนโยน มีสมาธิในการ



ทำงาน เสริมสร้างความมีน้ำใจ รักใคร่ สามัคคี ประองตอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงานด้วยกันและระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

7. ควรจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานทุกคน โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐบาล อาทิ โรงพยาบาล อนามัย สภากาชาด นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการจัดให้มีพื้นที่สำหรับออกกำลังกาย อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย มุ่งเน้นให้พนักงานรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ โดยมีการให้ความรู้แก่พนักงานในการเลือกบริโภคอาหารที่ดีต่อสุขภาพ เพื่อให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจแจ่มใสเบิกบาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จต่อองค์การในระยะยาว

ดังนั้น เพื่อให้ข้อเสนอแนะดังกล่าวเกิดการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ผู้ศึกษาจึงได้จัดทำแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด (Action Plan) ขึ้น โดยบริษัท สามารถนำไปดำเนินการเพื่อให้เกิดผลสำเร็จได้ ดังนี้

ตารางที่ 41 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด (Action Plan)

ลำดับ ที่	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา (ปี พ.ศ. 2555)						หมายเหตุ
				ก.ค.	ค.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ตั้งคณะทำงานเพื่อทำการสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงานในจุดที่จะส่งผลกระทบต่อพนักงาน</li> </ul> </li> </ul>	ผู้จัดการสาขา	-	↔						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แก้ไข/ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานตามผลสำรวจให้บรรลุตามเป้าหมาย</li> </ul>	ผู้จัดการสาขา	สรุปตามผลสำรวจ		↔					
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การปรับปรุงห้องอาหาร/ห้องน้ำ                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ปรับปรุงห้องอาหารให้มีพื้นที่เพิ่มขึ้น ให้เพียงพอกับการใช้งานของพนักงาน</li> </ul> </li> </ul>	ผู้จัดการฝ่ายขาย	30,000		↔					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ปรับปรุงห้องน้ำภายในโหลว์รูมเพิ่มอีก 1 ห้อง</li> </ul>	ผู้จัดการฝ่ายขาย	20,000		↔					
3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ จัดการอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงานที่ทำงานในแผนกคลังสินค้า</li> </ul> </li> </ul>	ฝ่ายบุคคล	4,400			↔				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จัดการอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงานที่ทำงานในสำนักงาน</li> </ul>	ฝ่ายบุคคล	4,700				↔			

ตารางที่ 41 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด (Action Plan) (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา (ปี พ.ศ. 2555)						หมายเหตุ
				ก.ค.	ค.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดเตรียมวัสดุ/อุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงาน</li> <li>○ ทำการสำรวจวัสดุ/อุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการทำงาน โดยแบ่งการสำรวจออกเป็นฝ่ายสำนักงาน กับ ฝ่ายคลังสินค้า</li> </ul>	ฝ่ายขาย, ฝ่าย คลังสินค้า	-	↔						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จัดซื้อ จัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ ที่จำเป็นในการทำงานให้กับพนักงานตามผลสำรวจ</li> </ul>	ฝ่ายจัดซื้อ	สรุปตามผล สำรวจ		↔					
5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดกิจกรรมทางศาสนา</li> <li>○ ประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเพื่อกำหนดแนวทางและกำหนดวัน/เวลา ในการทำกิจกรรมทางศาสนา</li> </ul>	ผู้บริหาร, ผู้จัดการ สาขา	-	↔						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ สรุปผลการประชุมและจัดทำปฏิทินกิจกรรมทางศาสนาเพื่อแจ้งให้พนักงานได้รับทราบ</li> </ul>	ผู้จัดการ สาขา	-		←					→

ตารางที่ 41 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด (Action Plan) (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา (ปี พ.ศ. 2555)						หมายเหตุ
				ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
6.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การกำหนดนโยบายการสร้างวัฒนธรรมองค์กร                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ แจ้งให้พนักงานทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่ การให้เกียรติลูกค้า และเพื่อนร่วมงาน การยกย่อง ชมเชยผู้ที่ทำความดี และการยอมรับความสามารถของบุคคลอื่น</li> </ul> </li> </ul>	ผู้บริหาร, ผู้จัดการ สาขา	-	↔						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จัดกิจกรรมมอบรางวัลให้แก่พนักงานดีเด่น และพนักงานที่ทำความดีในด้านต่างๆ เช่น ยอดขายดีเด่น การบริการดีเด่น เป็นต้น</li> </ul>	ผู้บริหาร, ผู้จัดการ สาขา	12,000 (2,000 : เดือน)	←————→						
7.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การเสริมสร้างความสามัคคี                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเพื่อกำหนดกิจกรรมสันทนาการประจำปี เช่น การแข่งกีฬา การอบรมละลายพฤติกรรม การท่องเที่ยว</li> </ul> </li> </ul>	ผู้บริหาร, ฝ่ายบุคคล	-	↔						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ สรุปผลการประชุมและจัดทำปฏิทินกิจกรรมเพื่อแจ้งให้พนักงานได้รับทราบ</li> </ul>	ฝ่ายบุคคล	-	←————→						

ตารางที่ 41 แสดงแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด (Action Plan) (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา (ปี พ.ศ. 2555)						หมายเหตุ
				ก.ค.	ค.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
8.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การตรวจสอบสุขภาพประจำปี                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ติดต่อประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อขอทราบข้อมูลรายละเอียดในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี</li> </ul> </li> </ul>	ฝ่ายบุคคล	-	↔						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ กำหนดวันตรวจสอบสุขภาพประจำปี ให้แก่พนักงานพร้อมจัดเตรียมงบประมาณที่ต้องใช้</li> </ul>	ฝ่ายบุคคล	50,000		↔					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ตรวจสอบสุขภาพพร้อมสรุปผลการตรวจแจ้งให้พนักงานทราบ</li> </ul>	ฝ่ายบุคคล	-			↔				