

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด หลังควบรวมกิจการ” เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหลังการควบรวมกิจการ และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหลังการควบรวม

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานทุกระดับของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร ที่มาจากการควบรวมกิจการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 60 ราย และได้นำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยใช้สถิติ t-test และ f-test ผลการศึกษารูปภาพรวมได้ ดังนี้

#### ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส มีตำแหน่งงานระดับ 4-6 ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-40,000 บาท และมีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดสายงานจำหน่ายและจัดการทรัพย์สิน

#### ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ และ

ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามที่คาดหวัง อยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ บสก. จัดให้มีความเหมาะสมเพียงพอ และพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ รวมถึงพอใจในฐานะทางเศรษฐกิจ อยู่ในระดับน้อย

2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.10 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะช่วยให้มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น ในระดับมาก และมีความเห็นว่าในหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า มีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น และรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีโอกาสที่จะได้เลื่อนขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงกว่า และสามารถทำงานให้กับ บสก. ได้จนเกษียณอายุ และคิดว่าอาชีพในขณะนี้มีความมั่นคง ในระดับปานกลาง

3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.16 กล่าวคือ มีความภูมิใจในการเป็นพนักงานของ บสก. เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานขณะนี้มีความเหมาะสมดีแล้ว และมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน และมีสิทธิปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0 กล่าวคือ สามารถให้ความเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร สามารถพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้ และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เลือกรูปวิธีปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ และในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานในระดับ ปานกลาง

## การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรจากกรอบการศึกษา

จากการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรจากกรอบการศึกษา ด้วยสถิติ t-test และ f-test นั้น ผลปรากฏว่า

อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ

สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงใน

การทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด หลังควบรวมกิจการ” ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ 2 ส่วนคือ ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท และข้อเสนอแนะสำหรับพนักงาน

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท

1.1 การจัดสวัสดิการ ควรจัดสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย โดยอาจเปรียบเทียบสวัสดิการในองค์การที่ลักษณะการดำเนินธุรกิจคล้ายคลึงกัน หรืออาจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกสวัสดิการ ที่มีความเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

1.2 ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการในการสื่อสาร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแสดงออกซึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย หรือการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรด้วย เพราะการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน เกิดความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รัก และทำประโยชน์เพื่อองค์การตลอดจนทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

1.3 การเพิ่มความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากพนักงานโดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะช่วยทำให้มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น โดยควรจัดการอบรมให้กับพนักงานในฝ่ายงานต่าง ๆ ให้ตรงกับการปฏิบัติงานที่พนักงาน นั้น ๆ ปฏิบัติอยู่ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของพนักงานความเชี่ยวชาญ มากยิ่ง ๆ ขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงาน

2.1 การปรับทัศนคติของพนักงาน พนักงานควรมีทัศนคติที่ดีต่อการควบคุมกิจกรรมซึ่งได้ผ่านมาเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้ว โดยควรปรับตัวให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งมีลักษณะการดำเนินงานในลักษณะของสถาบันการเงิน โดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงทัศนคติที่ดีในการรวมใจเป็นน้ำหนึ่งเดียวกัน โดยไม่แบ่งแยกระหว่างพนักงานของทั้ง 2 บริษัท ที่ในปัจจุบันได้เป็นบริษัทเดียวกันแล้ว เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และมุ่งไปสู่ความสำเร็จพร้อมกัน

2.2 พนักงานควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรให้มากขึ้น ควรติดตามข้อมูลข่าวสาร และสนใจสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดภายในบริษัทอยู่เสมอ ไม่ควรปิดกั้นตนเองให้อยู่กับการทำงานเพียงอย่างเดียว เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานควรแสดงออกซึ่งความคิดเห็น และแนะนำแนวทางในการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก