

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล นอกจากนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มประชากรของพนักงานทุกระดับในองค์กร จำนวน 250 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 มีอายุมากกว่า 30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 มีสถานภาพสมรส โสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีอายุงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3

### ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยภาพรวม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.35$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.01$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.28$ ) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.35$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.36$ ) สิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.36$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.4$ ) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.41$ ) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.44$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.57$ )

### ความผูกพันต่อองค์กร

โดยภาพรวมแล้ว พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.57$ ) และพิจารณาในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.65$ ) ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.80$ ) ด้านการยอมรับองค์กรพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.59$ ) ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.56$ )

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยต่างๆ เพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีด้วยกันทั้งหมด 3 สมมติฐาน พบว่า

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน แบ่งเป็นสมมติฐานย่อย 5 ประการ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ตัวแปรอิสระเรื่องเพศ พบว่า ไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.2 ตัวแปรอิสระเรื่องมีอายุ พบว่า ไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.3 ตัวแปรอิสระเรื่องสถานภาพสมรส พบว่า ไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.4 ตัวแปรอิสระเรื่องอายุงาน พบว่า ไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.5 ตัวแปรอิสระเรื่องระดับการศึกษา พบว่า ไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้มามีความหลากหลาย จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผลที่ได้จากการวิจัย เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม: องค์กรควรนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถมาใช้ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง (Performance Pay) เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งต้องใช้แบบประเมินผลที่มีตัวชี้วัดอย่างชัดเจน Key Performance Indicators (KPI) และแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ เพื่อพนักงานจะรับรู้ถึงค่างานและค่าเงินของงาน ซึ่งจะเป็นการปิดกั้น มิให้เกิดอคติต่องานอันจะส่งผลให้พนักงานเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ: การตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบริษัทนั้น บริษัทควรคำนึงถึงการดำเนินโครงการต่อเนื่องจากการตรวจสอบสุขภาพแล้ว เช่น การจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่พนักงาน การจัดรายการตรวจสอบสุขภาพที่สอดคล้องกับเพศ และวัย รวมถึงการจัดโครงการรณรงค์สถานที่ทำงานปลอดสารพิษต่างๆ โดยส่งเสริมการงดสูบบุหรี่ในสถานที่ทำงาน

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน: บริษัทควรใช้วิธีการสื่อสารในทั้งทางตรงและทางอ้อมให้พนักงานทราบถึงการเจริญเติบโตในสายงานอาชีพ (Career Development in Practical) เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นใจในการที่จะร่วมงานกับองค์กร รวมทั้งทำรูปแบบการทำงานที่让员工รู้สึกว่ามีความท้าทายและได้ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น โดยใช้วิธีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง: ในหน่วยงานต่างๆ ของบริษัทควรกำหนดรูปแบบให้แต่ละหน่วยงานมีการประชุมหน่วยงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานในระดับต่างๆ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งรายงานปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานแต่ละคนได้มีโอกาสทบทวนตนเองและเสนอปัญหาให้กับผู้บริหารได้ทราบและแก้ไข ในทางกลับกันผู้บริหารก็จะสามารถจัดโครงการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้มาช่วยแก้ไขปัญหของตนได้อีกทางหนึ่ง

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน: องค์กรควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นทีมเดียวกัน กิจกรรมดังกล่าวอาจแสดงออกในรูปของการทำกลุ่มสัมพันธ์ในต่างจังหวัด เพื่อหล่อหลอมให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกันการทำงานควรเป็นรูปแบบเปี่ยมทีมมากกว่างานบุคคล

6. ด้านสิทธิของพนักงาน: องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจถึงสิทธิส่วนบุคคลโดยเน้นเป็นเรื่องสำคัญถ้าฝ่าฝืนอาจถูกลงโทษ โดยอาจจัดทำในรูปของประมวลจริยธรรมขององค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงการได้รับสิทธิส่วนบุคคลขององค์กรนี้

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น: องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและประเมินผลการทำงานจากผลงาน ไม่ควรนำเรื่องการลาและหยุดงานเป็นประเด็นสำคัญและควรหลีกเลี่ยงที่จะให้พนักงานต้องทำงานล่วงเวลา เพราะเวลาดังกล่าวถือเป็นเวลาส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม: องค์กรควรที่จะจัดกิจกรรมต่างๆที่มีลักษณะเป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยสอดแทรกกิจกรรมต่างๆ ให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรนี้

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้มากขึ้น ได้แก่ ทัศนคติ บรรยากาศขององค์กร พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น พนักงานระดับบริหาร เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในกลุ่มธุรกิจต่างๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไรระหว่างธุรกิจแต่ละประเภท