

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในองค์กร โดยการศึกษาทำการศึกษาในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2548 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2549 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานถือถุงกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 3,847 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 362 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ซึ่งในแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่สำรวจเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นคำถามชนิดเลือกรายการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานถือถุงกอล์ฟ ในด้านต่าง ๆ เป็นคำถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานถือถุงกอล์ฟ ในด้านต่าง ๆ เป็นคำถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ โดยเป็นคำถามปลายเปิด

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 362 ฉบับ ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 237 ฉบับ จากนั้นได้นำข้อมูลทั้งหมด 237 ฉบับ มาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ และใช้สถิติพรรณนาคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคล จำนวนของพนักงานถือถูงกอล์ฟในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี ที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 237 คน โดยมีข้อมูลทั่วไปดังนี้

1. พนักงานถือถูงกอล์ฟโดยส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ ตั้งแต่ 18 – 25 ปี โดยมีร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 25 – 32 ปี ร้อยละ 26.2 อายุมากกว่า 32 – 40 ปี ร้อยละ 23.2 และอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 11.0

2. พนักงานถือถูงกอล์ฟโดยส่วนมากมีสถานภาพสมรส โดยมีร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ สถานภาพโสด ร้อยละ 38.8 และสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ ร้อยละ 17.3

3. พนักงานถือถูงกอล์ฟโดยส่วนมากจบการศึกษาในระดับประถมศึกษา โดยมีร้อยละ 42.2 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 32.9 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ร้อยละ 18.6 และจบการศึกษานุปริญญา / ปวส. ขึ้นไป ร้อยละ 6.3

4. พนักงานถือถูงกอล์ฟโดยส่วนมากมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี – 3 ปี โดยมีร้อยละ 46.8 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานในองค์กรมากกว่า 7 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 21.9 ระยะเวลาการทำงานในองค์กรมากกว่า 3 – 5 ปี ร้อยละ 20.3 และระยะเวลาการทำงานในองค์กรมากกว่า 5 – 7 ปี ร้อยละ 11.0

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถูงกอล์ฟ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถูงกอล์ฟ ในภาพรวมพบว่า พนักงานถือถูงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิต 3.595 และเมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถูงกอล์ฟในแต่ละด้าน โดยเรียงตามลำดับของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานถือถูงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ รองลงมาคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.862 3.700 3.684 3.646 3.605 3.488 และ 3.470 ตามลำดับ และมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.304

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถูงกอล์ฟ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถูงกอล์ฟในภาพรวมพบว่า พนักงานถือถูงกอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพัน

ต่อองค์การ 3.562 และเมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานถือถูงกอล์ฟในแต่ละด้าน โดยเรียงตามลำดับของระดับความผูกพันต่อองค์การจากมากไปหาน้อย พบว่า

พนักงานถือถูงกอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.662 3.564 และ 3.459 ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานถือถูงกอล์ฟในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีผลการทดสอบสมมติฐานย่อย สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานถือถูงกอล์ฟที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานถือถูงกอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน แต่พบว่าในด้านความภูมิใจในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานถือถูงกอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน แต่พบว่าในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานถือถูงกอล์ฟที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์การต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

5.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานถือถูงกอล์ฟในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีผลการทดสอบสมมติฐานย่อย สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานถือถูงกอล์ฟที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานถือถูงกอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานถือถูงกอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานถือถูงกอล์ฟที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์การต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

5.1.6 สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

5.1.7 สรุปผลการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ดังนี้

1. ในปัจจุบันพนักงานถือunggอล์ฟไม่มีระบบสวัสดิการที่ดีพอ พนักงานต้องการให้ทางสถานประกอบการจัดให้มีระบบสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน
2. ในปัจจุบันค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น พนักงานต้องการให้ทางสถานประกอบการปรับปรุงด้านรายได้และผลตอบแทน
3. ในปัจจุบันอาชีพพนักงานถือunggอล์ฟไม่มีความก้าวหน้าและความมั่นคง พนักงานจึงอยากให้สถานประกอบการให้โอกาสพนักงานในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม และไม่รับฟังความคิดเห็นจากหลาย ๆ ด้าน พนักงานต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือunggอล์ฟในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานถือunggอล์ฟส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

จากผลสรุปของการศึกษาในส่วนของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือunggอล์ฟในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 8 ด้าน สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล โดยเรียงตามลำดับของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1. **ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ** พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าสถานประกอบการที่พนักงานทำงานอยู่ด้วยในปัจจุบันทำให้พนักงานมีความสามารถเพิ่มมากขึ้น เพราะพนักงานได้มีโอกาสพบปะกับลูกค้าอยู่เสมอ ๆ ทำให้พนักงานต้องมีการปรับปรุงเทคนิคการทำงานของตนเองให้เป็นที่ประทับใจลูกค้า

เพื่อที่จะทำให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการอีกในภายหลัง ซึ่งจะส่งผลให้รายได้ของพนักงานเพิ่มขึ้นจากการที่ลูกค้ามอบเงินพิเศษให้

2. **ด้านความภูมิใจในองค์กร** พนักงานถือ등급อล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าสถานประกอบการที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีและต้องการที่จะปฏิบัติงานกับสถานประกอบการนี้

3. **ด้านสัมพันธภาพในองค์กร** พนักงานถือ등급อล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าบรรยากาศในการทำงานของพนักงานมีบรรยากาศที่ดี มีความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

4. **ด้านธรรมณูญในองค์กร** พนักงานถือ등급อล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่า การบริหารงานในองค์กรมีความยุติธรรม

5. **ด้านรายได้และผลตอบแทน** พนักงานถือ등급อล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่า รายได้ที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับงานที่พนักงานต้องปฏิบัติในแต่ละรอบ

6. **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** พนักงานถือ등급อล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่างานที่พนักงานปฏิบัติไม่มากจนเกินไป และพนักงานมีความอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถที่จะลาไปทำธุระได้อย่างอิสระ

7. **ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** พนักงานถือ등급อล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่า ทางสถานประกอบการได้มีสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี อากาศสดชื่น และมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานให้กับพนักงานที่มาปฏิบัติงานทุกคน

8. **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** พนักงานถือ등급อล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าอาชีพพนักงานถือ등급อล์ฟนั้นโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่านั้นมีน้อย

5.2.2 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือ등급อล์ฟในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานถือ등급อล์ฟมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

จากผลสรุปของการศึกษาในส่วนของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือ등급อล์ฟในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรีในด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล โดยเรียงตามลำดับของระดับความผูกพันต่อองค์กรจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พนักงานถือถูกกอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าพนักงานยังมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในสถานประกอบการที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ด้วย และพนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพราะสถานประกอบการที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ด้วยนั้นเป็นสถานประกอบการที่ดี

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พนักงานถือถูกกอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าพนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานประกอบการที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ด้วยนั้นเจริญก้าวหน้า

3. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานถือถูกกอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติกรนโยบายของทางสถานประกอบการจะส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5.2.3 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถูกกอล์ฟตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กรของพนักงานถือถูกกอล์ฟในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายถึงผลการวิจัยได้ดังนี้

อายุ เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถูกกอล์ฟที่มีอายุต่างกัน พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ ทวีศรี กริทอง (2529 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่นเดียวกับ ผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ สฤชัย สิงหรวงกูร (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ด้านอายุ มีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม

สถานภาพสมรส เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถูกกอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม

ระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ สฤณี สิงหวรวงูร (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านระดับศึกษามีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกัน พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้คือ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันไม่พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

5.2.4 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือลูกกอล์ฟตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ของพนักงานถือลูกกอล์ฟในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายถึงผลการวิจัยได้ดังนี้

อายุ เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีอายุต่างกัน พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรส เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ จิรวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรส ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ จิรวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เค้นพงศ์พันธุ์ (2539: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ อำพร เชาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกัน พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ จิรวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความแตกต่างกันของระยะเวลาในการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ อำพร เชาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรในปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

5.2.5 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือลูกกอล์ฟในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ จารุวรรณ โหระ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาศรีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ สรรเสริญ เตชะบุรพา (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และ ผลงานวิจัยของ นุตชา ภิญโญภาพ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของบริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง เฉพาะสาขาที่อยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล รวม 8 สาขา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. องค์กรควรให้ความสนใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในทุก ๆ ด้าน เพราะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. องค์กรควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน เพื่อจะกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่และบรรลุถึงสิ่งจูงใจที่เขาคาดหวัง
3. องค์กรควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความสร้างสรรค์ ลดความรู้สึกคับข้องใจจากการถูกบังคับ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือลูกกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี การศึกษาในครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาในเขตอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและจะนำไปสู่ระบบการจัดการที่เหมาะสม
2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ
3. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง

ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร
ในด้านอื่น ๆ

4. การศึกษาในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กร เพื่อสร้างเสริมให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น