

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่า t-test) ค่าเอฟ (F-test) และค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยออกมาเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

#### สรุปผลการวิจัย

##### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 94.62 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.71 มีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.57 มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. คิดเป็นร้อยละ 52.85 ทำงานตำแหน่งฝ่ายขนส่งและการกระจายสินค้า คิดเป็นร้อยละ 39.87 และมีรายได้ต่อเดือน 12,001 - 16,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.20

## ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อจำแนกรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ )

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยในที่ทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ )

ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ )

ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ )

ด้านการบูรณาการทางสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ )

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ )

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ )

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ )

## ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อจำแนกรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ )

ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ )

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ )

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ

เพศของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
อายุของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
อายุงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้ต่อเดือนของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ เมื่อวิเคราะห์ค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ พบว่า

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $A_1$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ( $Beta = .123$ ) หมายความว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือเพิ่มขึ้น

การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ( $A_3$ ) มีความสัมพันธ์เชิงลบ ( $Beta = -.273$ ) หมายความว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือลดลง

ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ( $A_4$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ( $Beta = .117$ ) หมายความว่า ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือสูงขึ้น

สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ( $A_6$ ) มีความสัมพันธ์เชิงลบ ( $Beta = -.201$ ) หมายความว่า สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือลดลง

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ( $A_7$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ( $Beta = .166$ ) หมายความว่า การมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กรเพิ่มขึ้น

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $A_8$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ( $Beta = .417$ ) หมายความว่า ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กรเพิ่มขึ้น

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ สามารถสรุปประเด็นสำคัญและนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือพบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความสุขในงานที่ทำที่เกี่ยวกับงานของแต่ละบุคคล สามารถตอบสนองตามความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้มีคุณภาพในการทำงานที่ดี เมื่อทำงานดีมีผลงานก็จะเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานทั้งต่อตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกกุลวัชร สุชาวสนสินธุ (2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา เสี่ยงเจริญ (2554) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการสนับสนุนให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างทักษะและพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปยาวนาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุสา เมืองโด (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลอัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน

จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุมา โสภณอุดมพร (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทศรีนครเฟอ์ริเจอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา เสียงเจริญ (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร เผ่าโพธิ์โรจนกร (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ และประสบการณ์ในการย้ายงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ส่วนด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลบของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของตุนวาศ บุญเดช (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุมา โสภณอุดมพร (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทศรีนครเฟอ์ริเจอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิต

ในการทำงานด้านผลตอบแทน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเชิงลบ จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานโดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา / ปวส. ทำงานตำแหน่งฝ่ายขนส่งและการกระจายสินค้า ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นโดยการจัดหาหลักสูตรในการฝึกอบรมและสนับสนุนให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างทักษะและพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปยาวนาน

1.2 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเชิงลบ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานและกำลังใจในการทำงาน

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ในครั้งนี้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้ครบถ้วนแล้ว ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจที่มีความคล้ายคลึงกัน อาจศึกษาในส่วนภูมิภาค เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับมีความสอดคล้องกัน หรือแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นสาเหตุที่แท้จริงและนำผลที่ได้มาสนับสนุนผลข้อมูลเชิงปริมาณ ส่งผลทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ รวมถึงเพื่อนำไปเป็นแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ