

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด โดยการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงสำรวจ และใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด จำนวน 120 คน โดยการวิเคราะห์ความถี่ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสถิติ T-test ทดสอบความแตกต่าง ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่าง และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบ เป็นขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ทดสอบความสัมพันธ์ ผู้วิจัยขอสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปราย
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 67.50 อายุระหว่าง 40-น้อยกว่า 50 ปี ร้อยละ 35.83 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 61.67 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.33 ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน ร้อยละ 55.83 มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 15,000-น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 40,000 บาท ร้อยละ 51.67 และมีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 1-น้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 38.33

5.1.2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในภาพรวมรายด้าน โดยอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม, ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน, ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม, ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนอีก 1 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เป็นส่วนใหญ่

5.1.3 การวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 7. พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ตลอดจนมีน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาคือ ข้อ 11. พนักงานให้ความร่วมมือและประสานงานกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.85 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 10. พนักงานมีการพัฒนาความคิดใหม่ๆ หรือกระบวนการปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.60

5.1.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการปฏิบัติการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น เพศ อายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน

5.1.4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ผลต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านโอกาสในพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่ผลต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 พนักงานของบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 40-น้อยกว่า 50 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 15,000-น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 40,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 1- น้อยกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรอัยการ ภูมิศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15000 บาท

5.2.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูสุมา สักดีไพศาล (2556) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้

แมนเจม้นท์ จำกัดผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะปัจจุบันค่าครองชีพปรับสูงขึ้นแต่ค่าตอบแทนของพนักงานภายในองค์กรยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพดังกล่าว ซึ่งองค์กรควรหาวิธีการเพื่อบรรเทาความเดือนร้อนของพนักงานในเรื่องค่าครองชีพ โดยองค์กรควรจะมีการจัดทำ Salary Survey (การสำรวจเงินเดือนในตลาดแรงงาน) ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อถือที่มีต่อข้อมูลในการสำรวจโดยรวม ซึ่งเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยตัดสินใจได้ว่าเงินเดือนของเราควรเป็นเท่าไรในมุมมองของตลาดแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร สังข์เพิ่ม (2555) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม รวมอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะองค์กรมีการกำหนดมาตรการเพื่อรักษาความสะอาดและปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชฤดี ป้องกันภัย (2557) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2.3 ด้านโอกาสในพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสนับสนุนให้ได้รับ โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มคุณค่าในการทำงานของพนักงานซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชฤดี ป้องกันภัย (2557) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรรัตน์ สุโขทัยน (2553) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะองค์กรมีความมั่นคงและให้โอกาสพนักงานในการได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ

รณชฤดี ป้องกันภัย (2557) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรรัตน์ สุโชคายน (2553) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะองค์กรได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมหรือกระชับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมอยู่ในระดับสูง

5.2.2.6 ด้านประชาธิปไตยการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะพนักงานจะได้รับความช่วยเหลือทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาหากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้อย่างดีสำหรับวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเลื่อนตำแหน่ง สำหรับพนักงานย่อมต้องการทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างไรมีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในมุมมองของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่ เมื่อมีเลื่อนตำแหน่งและแจ้งผลให้พนักงานทราบก็จะได้รับรู้การปฏิบัติงานเป็นอย่างไร พนักงานก็ไม่มีทางรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีส่วนใดที่ควรจะคงไว้และส่วนใดควรจะปรับปรุง ซึ่งการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเข้าประเมินผลหรือมีข้อเสนอแนะ อาจกล่าวได้ว่านโยบายทุกอย่างถูกกำหนดโดยผู้บริหาร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรรัตน์ สุโชคายน (2553) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการกำหนดเวลาในการทำงานเป็นอย่างดีที่ไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันด้านส่วนตัวและด้านสังคมอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรรัตน์ สุโชคายน (2553) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการ

ศึกษาวิจัย ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ ปานกลาง

5.2.2.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ มีระบบการประเมินผลการทำงานที่มีมาตรฐานที่สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นธรรมและพนักงานสามารถรับรู้ผลการปฏิบัติงานได้เพื่อนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรรัตน์ สุโชคายน (2553) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.3 ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะพนักงานภายในองค์กรมีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งพนักงานจะคำนึงถึงความสำคัญของงาน อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ดังแนวคิดของ Cynthia Oduro-Nyarko (2013) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยการปฏิบัติงานนั้นต้องเกิดจากความตั้งใจ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรด้วย โดยผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จะทำให้องค์การธุรกิจสามารถชนะคู่แข่งได้ และแนวคิดของ Abida Nasreen (2012) ยังกล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากร มนุษย์ ที่กำหนดวิธีการปฏิบัติงานต่อกัน โดยมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น

5.2.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.2.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการ ปฏิบัติการแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑลผลการศึกษาพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุน และงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับ การศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อีกทั้งงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ได้ ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาพบว่า ระดับ

การศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นิซัง (2555) ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของแต่ละข้อเนื่องจาก

- ระดับการศึกษา สามารถนำมาเพื่อพัฒนา เพื่อให้มีความคิดความอ่านมากยิ่งขึ้น ทิศวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปต่อยอดในการทำงาน และได้รับโอกาสในการทำงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล และวัดผลได้จากผลการปฏิบัติงาน

- อัตราเงินเดือน เนื่องจากอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น ความรับผิดชอบในการทำงานที่สูงขึ้น มีการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย จึงมุ่งมั่นในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

- ประสบการณ์ทำงาน เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่มากย่อมส่งผลต่อทักษะและความชำนาญในงาน มีความรอบรู้ในงาน คนที่มีประสบการณ์ทำงานมากจะมีผลการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่น้อยกว่า

5.2.4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ผลต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านโอกาสในพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่ผลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เพราะปัจจัยทั้ง 3 ด้านสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และส่งผลต่อภาวะความเป็นอยู่และความสุขของชีวิตโดยรวมของพนักงาน ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด สามารถสรุปข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ควรกำหนดนโยบายด้านค่าตอบแทนให้เหมาะสมเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน หรือพิจารณาเพิ่มเงินพิเศษค่าครองชีพเพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงาน

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดตั้งคณะทำงานด้านอาชีวอนามัย เพื่อเป็นสื่อกลางในการจัดทำมาตรการหรือกฎระเบียบเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

3. ด้านโอกาสในพัฒนาความรู้ ความสามารถ ควรจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาเป็นประโยชน์ในการทำงานให้กับองค์กร

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน ควรมีการกำหนดแนวทางสำหรับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน โดยอาศัยเครื่องมือที่สามารถวัดความสามารถของพนักงานได้อย่างโปร่งใส ยุติธรรม เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม ควรจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม (CSR) เพื่อให้พนักงานได้ทำประโยชน์ต่อสังคม

6. ด้านประชาธิปไตยการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มากขึ้น

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ควรมีสถานที่สำหรับให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียด อาทิเช่น ห้องออกกำลังกาย ห้องสมุด เป็นต้น

8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ควรมีแบบประเมินผลการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความยุติธรรมที่ได้รับจากองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กร หรือกลุ่มบริษัทในเครือที่มีลักษณะการดำเนินการเหมือนกันว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตเหมือนกันหรือแตกต่างกัน

2. จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ได้รับข้อมูลในระดับหนึ่ง การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบการศึกษา ซึ่งจะได้อรรถาธิบายในเชิงลึกมากขึ้น

3. ควรศึกษาโดยการสัมภาษณ์ในระดับผู้บริหารขององค์กร เพื่อได้ทราบข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรอย่างแท้จริง