

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว พรیشัน อินคัสทรี จำกัด” ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงาน บริษัท จินป่าว พรیشัน อินคัสทรี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงาน บริษัท จินป่าว พรیشัน อินคัสทรี จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท จินป่าว พรیشัน อินคัสทรี จำกัด จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.958 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที (t-test: Independent) สถิติเอฟ (F-test: Oneway ANOVA) และการวิเคราะห์ สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. สรุปปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 มีอายุในช่วง 25-30 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 มีอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00

2. สรุปผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว พรیشัน อินคัสทรี จำกัด

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34, 3.27, 3.19, 3.13, 3.07, 3.06 ตามลำดับ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.02 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่

2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 โดยด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.26 รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11, 3.06 และ 3.02 ตามลำดับ โดยด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 2.91 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

3. สรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 สรุปผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว ฟริชชั่น อินด์สทรี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว ฟริชชั่น อินด์สทรี จำกัด ที่มีเพศต่างกัน พบว่า เพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว ฟริชชั่น อินด์สทรี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน พบว่า อายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ($p < 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว ฟริชชั่น อินด์สทรี จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่า สถานภาพการสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว ฟริชชั่น อินด์สทรี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว ฟริชชั่น อินด์สทรี จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า อายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน ($p < 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว ฟริชชั่น อินด์สทรี จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน ($p < 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.2 สรุปผลการวิจัยอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน บริษัท จินป่าว ฟริชชั่น อินด์สทรี จำกัด

ผลการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ตัวที่ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท จินป่าว ฟริชชั่น อินด์สทรี จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ตัว ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QW1) ด้านสิ่งแวดล้อม

ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (QW2) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (QW3) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (QW4) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (QW5) ด้านสิทธิของพนักงาน (QW6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (QW7) และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (QW8) มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม (TOC) ของพนักงานบริษัท จินปาว ฟริชชั่น อินด์สทรี จำกัด อยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.967 ($R = 0.967$) หรือสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จินปาว ฟริชชั่น อินด์สทรี จำกัด ได้ร้อยละ 93.50 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ค่า ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (QW2) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (QW4) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (QW5) ด้านสิทธิของพนักงาน (QW6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (QW7) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (QW8) ซึ่งด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (QW7) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม (TOC) สูงสุด ($\beta = 0.304$) รองลงมาคือ ด้านสิทธิของพนักงาน (QW6) ($\beta = 0.149$) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (QW8) ($\beta = 0.144$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (QW2) ($\beta = 0.124$) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (QW5) ($\beta = 0.119$) และด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (QW4) ($\beta = 0.101$) ตามลำดับ

4. สรุปผลการวิจัยเพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามบัณฑิตส่วนบุคคล ดังตารางที่ 5.1

บัณฑิตส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ตัวแปร	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน			
เพศ	t-test Independent		✓
อายุ		✓	
สถานภาพการสมรส			✓
ระดับการศึกษา	F-test One-way		✓
อายุงาน		✓	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		✓	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 2

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ	
		ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน
คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	✓	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว พริชชั่น อินด์สทรี จำกัด” ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่อายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อายุ (Age) เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องบ่งชี้ หรือแสดงความคิด ความเชื่อ ลักษณะการโต้ตอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ของบุคคล คนเราโดยทั่วไปเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ประสบการณ์สูงขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็เพิ่มมากขึ้น วิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท จินป่าว พริชชั่น อินด์สทรี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน จึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุพงษ์ ศรีกาญจนา (2560) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านธุรกิจ โรงแรม เขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านธุรกิจ โรงแรม เขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่ไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาเป็นเพียงผลสำเร็จที่เกิดจากการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นหรือบ่งชี้ ให้เห็นว่าพนักงานบริษัท จินป่าว พริชชั่น อินด์สทรี จำกัด แต่ละคนสำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุดในระดับใด และแต่ละบุคคลผ่านการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญงานในเรื่องอะไรมาบ้าง ก่อนที่จะเข้าทำงาน ซึ่งบริษัท จินป่าว พริชชั่น อินด์สทรี จำกัด พิจารณาพนักงานเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่ง แต่ละแผนก แต่ละฝ่าย หรือแต่ละหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ โดยให้ความสำคัญ และตระหนักถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล จึงเอาใจใส่ ดูแล และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน ทุกระดับการศึกษามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง/หน้าที่การงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท จินป่าว พริชชั่น อินด์สทรี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรวิรุจพงษ์จันทร์ (2557) ที่ศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ให้แตกต่างกัน

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา และประสบการณ์ก็เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการเรียนรู้ทุก ๆ ด้านทั้งประสบการณ์ทางตรง และประสบการณ์ทางอ้อม ที่ได้จากการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งปัจจุบัน พนักงานที่มีอายุงานมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยหรือมีประสบการณ์น้อย ดังนั้นประสบการณ์ในระดับที่ต่างกันจึงมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกันไปอีกด้วย ทำให้แต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออก และทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็จะแตกต่างกันไปด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท จินป่าว พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2553) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน สถานภาพการสมรส รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า รายได้ (Income) เป็นตัวแปรสำคัญในการเป็นตัวชี้วัดฐานะทางเศรษฐกิจ ที่แสดงถึงการมีศักยภาพในอำนาจการใช้จ่าย ผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูงจะมีโอกาสที่ดีกว่าในการแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองได้มากกว่าผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำ ทำให้มีข้อจำกัดในการรับรู้ เรียนรู้ ตลอดจนการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ จึงทำให้มีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ อุดมการณ์ พฤติกรรมและความต้องการที่แตกต่างกันไป ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท จินป่าว พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี แก้วงาม (2560) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานหมวดธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานหมวดธุรกิจอาหาร และเครื่องดื่มที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการศึกษาาระดับการส่งผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ตัว ประกอบด้วย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ด้านสิทธิของพนักงาน, ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และ สัมพันธ์กับสังคมโดยตรง, ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย, ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง และด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม มีอิทธิพล และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวม ของพนักงานบริษัท จินปาว พรินซ์อิน อินดัสตรี จำกัด อยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.967 ($R = 0.967$) หรือสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จินปาว พรินซ์อิน อินดัสตรี จำกัด ได้ร้อยละ 93.50 ($R^2 = 0.935$) เมื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (QW7) ด้านสิทธิของพนักงาน (QW6) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (QW8) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (QW2) ด้านลักษณะงาน มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (QW5) และด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (QW4) มีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้บริหารควรเน้นปัจจัยดังกล่าว เพราะมีความสำคัญ มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายท่าน เช่น งานวิจัยของ Chaikidurajai, Praphan (2017) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมี งานวิจัยของ กานตันลิน คงศักดิ์ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานไปรษณีย์สังกัด ไปรษณีย์เขต 7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานไปรษณีย์ สังกัดไปรษณีย์เขต 7 องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยของ ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์ (2557) ที่ศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ วราพร เจริญสมบูรณ์นิติ (2558) ที่ศึกษา อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้ บรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีคุณภาพชีวิตเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว พริชชั่น อินด์สทรี จำกัด” ครั้งนี้ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ผู้บริหารควรควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในเรื่องของ (1) ภาระหน้าที่ ของงาน เวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัว ไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตในการทำงาน และชีวิตครอบครัว (2) วิธีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม (3) การประเมินผลการทำงานที่โยงไปสู่การได้ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะ หรืออื่น ๆ (4) มาตรการ หรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุ (5) การสนับสนุนเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท อันเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อสังคมอยู่เสมอ และ (6) การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ผู้บริหารควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในเรื่องของ (1) การใช้เวลาในการปฏิบัติงานเพื่อบริษัทเท่านั้น ไม่ใช่เวลางานเพื่อปฏิบัติงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของบริษัท และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานเพื่อประโยชน์กับองค์กรและสังคม (2) การสนับสนุนและสร้างโอกาสให้พนักงานในบริษัท ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอ (3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ เพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทด้วยความเต็มใจ (4) การช่วยกันคิด และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาในการทำงาน และคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ต่อผู้อื่นเสมอ และ (5) ความเต็มใจที่จะช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และพนักงานใหม่เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท หรือองค์กรอื่นๆ

2. นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้ว ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร หรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามกับประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้รับอาจเบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริงบ้างเล็กน้อย อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในขณะที่ตอบอารมณ์ของผู้ตอบ ดังนั้นจึงควรเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เช่น เวลาช่วงเช้า เวลาช่วงบ่าย และเวลาช่วงเย็น เพื่อให้ได้ค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด