

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน บริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่จับคู่เท่ากับ 0.900 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที (t-test: Independent) สถิติเอฟ (F-test/One Way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. สรุปปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 80 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่า มีจำนวน 45 มีอายุในช่วง 21-38 ปี มีจำนวน 59 คน มีสถานภาพโสด มีจำนวน 51 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 63 คน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 ปี น้อยกว่า 6 ปี มีจำนวน 31 คน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 น้อยกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 44 คน

2. สรุปผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มี ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่

2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เห็นด้วยในระดับมากทั้งหมด โดยด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่

3. สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 สรุปผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน พบว่า เพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน พบว่า อายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่า สถานภาพการสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน ($p < 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน ($p < 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 สรุปผลการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงาน บริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ตัวที่ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ตัว ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 0.56 ($R^2 = 0.56$) หรือสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 56.10 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ค่า ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ซึ่งด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวมสูงสุด ($\beta = 0.34$) รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\beta = 0.25$) และด้านสิทธิของพนักงาน ($\beta = 0.23$) ตามลำดับ

4. สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบสนองสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางที่ 5.1

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ตัวแปร	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน			
เพศ	t-test Independent		✓
อายุ			✓
สถานภาพการสมรส			✓
ระดับการศึกษา	F-test/One-way ANOVA	✓	
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			✓
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		✓	
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05			

4.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 2

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

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

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ตามลำดับดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

1. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่ไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เพศเป็นเพียงตัวบ่งชี้คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล แต่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) นั้น ได้รับการพิจารณาให้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง แต่ละ แผนก แต่ละฝ่าย หรือแต่ละหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ ดังคำกล่าวที่ว่า “ใช้คนให้ถูกกับงาน (Put the right man on the right job)” จะช่วยให้เกิดคุณภาพแก่องค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งพนักงานแต่ละคนไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชาย ต่างก็มีความตั้งใจแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของตนเองในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เนื่องจากหลักเกณฑ์การเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้าง ทาง บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายจะได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม เสมอภาค และเท่าเทียมกันตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ไม่มีการพิจารณาลำเอียงไปทางเพศชายหรือหญิงเป็นการเฉพาะ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน จึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันวณี ประกอบของ (2560) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์ วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่อายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่ไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า อายุ เป็นเพียงตัวบ่งชี้ถึงคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) นั้นเชื่อว่าไม่ว่าอายุเท่าไร ก็สามารถเรียนรู้การปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ในทุกกลุ่มทุกช่วงอายุอย่างเท่าเทียมกัน การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างจะพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่แสดงออกผ่านผลการปฏิบัติงานเป็นหลักมากกว่า อีกทั้งบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) นั้นให้เงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างตามที่กฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ที่หน่วยงานราชการกำหนดหรือได้ระบุไว้ ไม่พิจารณาจากอายุหรือลำเอียงว่าอายุน้อยจะได้เงินเดือนหรือค่าจ้างน้อย ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน จึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรี ศักดิ์ศรี และนทีรัตน์ พัฒนภักดี (2557) ที่

ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพการสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่ไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สถานภาพสมรสเป็นคุณลักษณะทางประชากรที่เกี่ยวกับเรื่องทางเศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย แต่ในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ไม่ว่าจะมีส่วนภาพการสมรสอะไรก็ตาม ต่างแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยได้แสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานภาพการสมรสซึ่งเป็นสิ่งสมมติที่สังคม กำหนด ซึ่งไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน จึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ จินห์จู้ทา ศรีเหรา (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพการสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษา (Education) เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ กว้างขวางลึกซึ้ง คนที่มีการศึกษาสูงมักจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสาร เนื่องจากมีข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีกว่าและเป็นผู้มีความรู้ กว้างขวาง เข้าใจข่าวสารได้ลึกมากกว่า และได้รับข่าวสารที่มี คุณภาพจากสื่อที่มีคุณภาพ ในเวลาที่เหมาะสม นอกจากนี้การศึกษายังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความคิด ค่านิยม ทักษะคิด อุดมการณ์ คุณธรรม การตัดสินใจ และพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ระดับการศึกษามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง/หน้าที่การทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพงษ์ ศรีกาญจนา (2560) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านธุรกิจ โรงแรม เขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาใน

การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านธุรกิจ โรงแรม เขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ที่บ่งบอกถึงประสบการณ์ที่ผ่านมา โดยปกติแล้วคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมจะมีมุมมองและแนวคิดที่แตกต่างไปคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย แต่วัฒนธรรมในการทำงานของบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) นั้นช่วยเหลือเกื้อกูล และพึงพาวาศัยกัน โดยพนักงานที่มีอาวุโสหรือมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าจะเป็นผู้ให้หรือถ่ายทอดความรู้ สอนงาน และให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกับพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงาน หรือมีอาวุโสน้อย และประสบการณ์ในการทำงานน้อย หรือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่นานมากนัก เพื่อให้การปฏิบัติงานของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเอง และต่อองค์กร ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญจน์ภัส ชูผล (2559) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน แยกต่างกันอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า รายได้ (Income) เป็นตัวแปรสำคัญ เป็นดัชนีที่นิยมใช้กันมากที่สุดในการที่จะวัดฐานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือนและบุคคลรายได้จะผันแปรตามระดับการศึกษาและอาชีพ รายได้จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริโภค และเป็นเครื่องมือกำหนดความต้องการของแต่ละบุคคล ตลอดจนกำหนดความคิด และพฤติกรรมต่าง ๆ รายได้และฐานะทางการเงินนอกจากจะชี้ให้เห็นว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละบุคคลแล้ว ยังมีอิทธิพลทำให้คนมีวัฒนธรรมต่างกัน มีประสบการณ์ที่ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยม เป้าหมาย และพฤติกรรมแตกต่างกัน แสดงถึงการมีศักยภาพในอำนาจการใช้จ่าย ผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูงจะมีโอกาสที่ดีกว่าในการแสวงหา สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองได้ง่ายกว่าผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำ ทำให้มีข้อจำกัดในการรับรู้ เรียนรู้ ตลอดจนการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ จึงทำให้มีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ อุดมการณ์ พฤติกรรมและความต้องการที่แตกต่างกันไป ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท

โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaikidurajai Praphan (2017) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม พบว่า อายุ และอายุงานมีผลต่อค่าตอบแทน อายุ การศึกษา อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลการศึกษาระดับการส่งผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ตัว ประกอบด้วย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ด้านสิทธิของพนักงาน, ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง, ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย, ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง และด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในภาพรวม ของพนักงานบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 0.749 ($R = 0.749$) หรือสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 56.10 ($R^2 = 0.561$) เมื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม และด้านสิทธิของพนักงาน สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้บริหารควรเน้นปัจจัยดังกล่าว เพราะมีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายท่าน เช่น งานวิจัยของ Chaikidurajai Praphan (2017) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมี งานวิจัยของ ปกรณ์ ลีม โยธิน (2558) ที่ศึกษา พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในธุรกิจโรงแรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในธุรกิจโรงแรมมากที่สุดรองลงมาคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยของ ธิดาเดิวิ เจริญมิตร (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ($r = 0.646$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ สาธิตา วงศ์กาไชย (2556) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจ ความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์

เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง พบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)” ครั้งนี้ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. **ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง** ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงโดยบริษัทควรจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม (CSR) ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกันเอง และระหว่างพนักงานกับชุมชน รวมถึงยังเป็นการช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของบริษัทด้วย

2. **ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น** ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุง โดย ส่งเสริมแนวคิดให้พนักงานมีความยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น การยอมรับและให้เกียรติกันและกัน อาจใช้วิธีการฝึกอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมระหว่างวัน โดยอาจใช้เวลา 10 – 15 นาที เพื่อผ่อนคลายความเครียดระหว่างการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ธนาคาร โรงพยาบาลเอกชน ห้างสรรพสินค้า เป็นต้น

2. นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้ว ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือบรรยากาศองค์กร เป็นต้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างในครั้งเดียว อาจทำให้ข้อมูลที่ได้รับอาจเบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริงบ้าง เพราะในขณะที่ตอบอาจขึ้นอยู่กับอารมณ์ของผู้ตอบ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นๆ