

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มบริษัท ไทยซัมมิท ซึ่งผู้ศึกษาวางแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของการศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือพนักงานปฏิบัติการ จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล และส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สร้างขึ้นตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 120-121) และส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพนักงานในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเก็บข้อมูลเนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกันจึงใช้การสุ่มตัวอย่าง จากความสมัครใจ ส่วนแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ และทำการประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานหาความแตกต่างจากตัวแปรที่ได้กำหนดขึ้นมาโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

สรุปผลการศึกษา

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.30 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 52.7 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 43.2 ส่วนใหญ่เป็นมีรายได้สูงกว่า 10,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 58.8 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่ม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมา 7 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.2

2. พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มบริษัท ไทยซัมมิท โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ได้แก่ ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ค่าเฉลี่ย 3.06 ด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.18 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ย 3.18 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ย 3.00 ด้านบูรณาการทางสังคม และการทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ย 3.44 ด้านสิทธิของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.24 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ค่าเฉลี่ย 3.17 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ค่าเฉลี่ย 3.56

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ตั้งไว้มีตัวแปรเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 พนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าปฏิเสธสมมติฐาน คือ อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าปฏิเสธสมมติฐาน คือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าปฏิเสธสมมติฐาน คือ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงาน ที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าปฏิเสธสมมติฐาน คือ รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าปฏิเสธสมมติฐาน คือ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ เปรียบเทียบกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต รายด้านทั้ง 8 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่า พนักงานฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสามารถสรุปผลแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางจากการพิจารณาพบว่าพนักงาน ต้องการรายได้เพิ่มจากการหารายได้พิเศษ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจุบันในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต ได้ให้ความสำคัญกับการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่ถ้า บริษัทมีการพิจารณาและทบทวนโครงสร้างการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ให้ดีกว่านี้ ก็จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังคำกล่าวของ เสนาะ ดิยาวี (2536, หน้า 18) การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรและสร้างขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร

ด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง จากการพิจารณาพบว่าพนักงานพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยและสุขภาพของแต่ละบริษัท ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจุบัน กลุ่มบริษัทไทยซัมมิต ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานใส่ใจด้านความปลอดภัยโดยการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่น แผ่นกรองแสงจากหน้าจอคอมพิวเตอร์เพื่อลดอันตรายที่เกิดกับสายตาจากการทำงานที่หน้าจอคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน จัดให้มีสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีการตรวจวัดความสว่างของแสงไฟในพื้นที่ทำงาน เพื่อให้เหมาะสมต่อการทำงาน มีระบบสัญญาณเตือนภัยเมื่อเกิดไฟไหม้ มีการจัดทำแผนฉุกเฉินและมีการซ้อมอพยพหนีไฟทุกปี และมีการตรวจสุขภาพของพนักงาน จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรม และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้ ดังคำกล่าวของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 18) การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของพนักงานนับเป็นสิ่งสำคัญในอันที่จะส่งเสริมสร้างและทำนุบำรุงทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง จากการพิจารณาพบว่าพนักงานพอใจที่บริษัทให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ เช่นการได้รับโอกาสให้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยส่งเสริมทักษะให้และพนักงานสามารถนำเอาความรู้ และทักษะที่ได้มาช่วยในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากปัจจุบันมีการนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงานจึงมีความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้และพัฒนาตนเองให้มีความคิดที่ทันสมัยก้าวทันโลกอยู่เสมอ ทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังคำกล่าวของ กุลชน หนาพงศธร (2526, หน้า 18) ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร บุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง หรือเสื่อมโทรมลงได้ ผู้บริหารจะต้อง

ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคล เพราะจะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการพิจารณาพบว่า พนักงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความมั่นใจว่างานที่ตนเองได้รับมอบหมายนั้นสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มความสามารถ และสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองได้ อีกทั้งบริษัทมีระเบียบและหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งงานที่ชัดเจน มีการส่งเสริมให้พนักงานที่มีศักยภาพได้เติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการรับสมัครงานภายในโดยการเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีคุณสมบัติได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ อีกทั้งมีการส่งเสริมให้พนักงานสามารถใช้เวลางานไปศึกษาต่อโดยไม่ถือเป็นเวลาแต่ให้มีการทำงานชดเชยแทน ดังคำกล่าวของ บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 25) บุคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัว และการได้รางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมุ่งหวังประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเหล่านั้น มีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต

1.2 ด้านบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลางจากการพิจารณาพบว่า พนักงานมีความรักองค์กรและมักปกป้ององค์กร เมื่อมีใครกล่าวว่องค์กรในทางเสียหาย ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อมีใครว่ากล่าวองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ พนักงานจะปกป้อง การทำงานร่วมกันไม่มีความรู้สึกอึดอัด เพราะเนื่องจากการทำงานในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการทำงานลักษณะการให้บริการ และสนับสนุนหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งต้องมีการทำงานที่ประสานงานกันภายในฝ่าย อีกทั้งการทำงานในปัจจุบันต้องแข่งกับเวลา งานต้องมีคุณภาพ และให้เสร็จทันตามกำหนด พนักงานมีเป้าหมายที่ถูกกำหนดให้ต้องทำงานเป็นทีม และกลุ่มบริษัท ไทยซัมมิทก็มีการรณรงค์ให้พนักงานรู้จักการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ จึงทำให้ความสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับที่ดี ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงาน จึงควรหากิจกรรมที่ต้องทำร่วมกัน เพื่อช่วยลดความขัดแย้ง และสร้างความเข้าใจ ส่งเสริมให้สัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดีขึ้น โดยเร็ว ซึ่งจะส่งผลให้ในหน่วยงานมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี งานมีความราบรื่น และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเปรียบองค์กรเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (บุญแสง ชีระภากร, 2533, หน้า 25)

1.3 ด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการพิจารณาพบว่า ผู้บังคับบัญชามีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในเสียงส่วนใหญ่ รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กรเพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของ

ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรไม่ว่าจะมีกรณีใด ๆ เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่มการทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คนอย่าง เท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กรใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น (บุญแสง ชีระภากร, 2533, หน้า 7-12)

1.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลางจากการพิจารณาพบว่าพนักงานสามารถแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้ และมีความพอใจกับช่วงเวลาการทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน ซึ่งอธิบายได้ว่าเป็นเพราะการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นลักษณะงานแบบสำนักงานคือ เริ่มงานและเลิกงานอยู่ในช่วงเวลาที่เป็นเวลาการทำงานปกติ มีวันหยุดประจำสัปดาห์ และได้ใช้เวลาช่วงเลิกงานหรือช่วงวันหยุดทำภารกิจส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้เต็มที่ ดังคำกล่าวที่ว่า การใช้เวลาในการบริหารงานเป็นหลักสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องจัดการตนเองโดยกำหนดแผนในการทำงานควรมีลักษณะเป็นการการทำงานทั้งหมดในภาพรวม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสมการบริหารเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่ง (วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2533, หน้า 18)

1.5 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง จากการพิจารณาพบว่าพนักงานภูมิใจที่ทราบว่า บริษัท มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกต่อสังคม และรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน พนักงานภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทเพราะเป็นหน่วยงานที่มีส่วนช่วยเหลือต่อสังคมภายนอก และพอใจในนโยบายในการช่วยเหลือสังคมของ กลุ่มบริษัทไทยซัมมิต ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรมีการแบ่งปันและช่วยเหลือสังคมภายนอก และชุมชนรอบข้างที่บริษัทตั้งอยู่ มีความใส่ใจในสภาพแวดล้อม และมีนโยบายในการจัดตั้งมูลนิธิไทยซัมมิตพัฒนา ย่อมส่งผลให้บริษัทมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมภายนอก และทำให้พนักงานมีความภูมิใจ แต่ถ้าหากองค์กรขาดความรับผิดชอบต่อสังคมและความตระหนักในสภาพแวดล้อมของชุมชน ที่อยู่รอบข้างแล้ว ก็จะทำให้ตนเองมีความรู้สึกละเลยต่อการเอาเปรียบสังคม ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน (Walton, 1973 อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 120-121)

2. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต ตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ด้านอายุ พบว่าพนักงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะพนักงานส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และกลุ่มรองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง

31-40 ปี ซึ่งทั้ง 2 กลุ่ม ถือว่าอยู่ในช่วงวัยทำงาน และมีความพอใจในงานที่ทำอยู่แล้วจึงไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.2 ด้านการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และรองลงมาคือระดับ ปวส. จึงมีความรู้และความสามารถในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ประกอบกับการมีกฎระเบียบข้อบังคับและสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นเดียวกัน จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.3 ด้านสถานภาพสมรส พบว่าพนักงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะพนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว จึงมีความจำเป็นต้องรับผิดชอบครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตร คล้ายคลึงกัน ส่วนพนักงานที่ยังมีสถานภาพโสด แต่ก็มีภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่ต้องรับผิดชอบในการใช้ชีวิตส่วนตัว เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัย และค่าจวดจากการซื้อสินค้าเงินผ่อน เป็นต้น จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.4 ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้สูงกว่า 10,000 บาทต่อเดือน และรองลงมามีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับ 7,001-10,000 บาทซึ่งแสดงให้เห็นว่าโดยรวมแล้ว พนักงานมีความพึงพอใจในรายได้และงานที่ทำอยู่แล้ว จึงไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.5 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าพนักงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะว่าลักษณะการทำงานของพนักงานทุกคนเป็นการทำงานที่ไม่ซับซ้อน ขั้นตอนการทำงานเหมือนกัน ทุกวันเป็นกิจวัตร มีการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน และใบพรรณนาลักษณะงานที่ชัดเจน ตามตำแหน่ง และส่วนใหญ่พนักงานจะมีประสบการณ์หรืออายุงานมากแล้ว ดังนั้นพนักงานจึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ภูมิศึกษา กลุ่มบริษัทในเครือไทยซัมมิท พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ทั้งรายด้านและในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นของพนักงาน ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารหน่วยงานควรให้การช่วยเหลือและส่งเสริมการศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับชีวิตการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน โดยเฉพาะการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงาน

2. บริษัทฯ ควรตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะรูปแบบในการบริหารงาน ซึ่งมีผลกระทบเป็นอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสนับสนุนให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน จัดให้มีการทำกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีเพื่อให้เกิดความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน ให้พนักงานมีความพึงพอใจ ความผูกพัน และมีแนวโน้มทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. ควรจัดตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งในภาพรวมและรายหน่วยงาน กำกับดูแล และผลักดันการดำเนินงานให้เกิดเป็นรูปธรรมและเป็นไปตามกรอบทิศทางที่กำหนดไว้

4. ควรตระหนักถึงความคาดหวังของพนักงานและดำเนินนโยบายให้สอดคล้องกับความความคาดหวังของพนักงาน แต่เมื่อไม่สามารถทำในสิ่งที่พนักงานคาดหวังไว้ ก็ควรจะมีการชี้แจงหรืออธิบาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ

5. ควรให้ความใส่ใจคุณภาพชีวิตในการทำงานทุก ๆ ด้านของพนักงานซึ่งประกอบด้วย การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม แนะนำให้พนักงานรู้จักการใช้เงินให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองในทางที่ถูกต้อง และไม่เกิดปัญหาด้านหนี้สินตามมาในภายหลัง ก็จะทำให้รายได้ต่อเดือนที่พนักงานได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอ มีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ อนุกรมการด้านสังคม สหิทธิตามรัฐธรรมนูญ จังหะชีวิตโดยส่วนรวม การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งไม่ควรละเลยแม้เพียงด้านด้านหนึ่ง เพราะทุกด้านความสำคัญและส่งผลต่อการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อองค์กรทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการปรับปรุงในเรื่องผลตอบแทนซึ่งไม่จำเป็นต้องให้ในรูปของการรับเงินเดือนให้สูงขึ้นเสมอไป สามารถที่จะให้ในรูปของสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานได้

2. ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่และบรรลุถึงสิ่งจูงใจที่เขาคาดหวัง ตัวอย่างเช่น ในแต่ละเดือนถ้าหน่วยงานใดสามารถทำผลงานได้ตาม

เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มีการร้องเรียนจากพนักงาน หน่วยงานนั้นก็จะได้รับรางวัล ซึ่งอาจเป็นรูปตัวเงิน สิ่งของ หรือคำยกย่องชมเชยก็ได้

3. ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีอากาศถ่ายเท มีการจัดระเบียบในที่ทำงาน นำเอาระบบ 5ส. มาใช้ (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างเสริมนิสัย) ควรจัดให้พนักงานได้มีโอกาสไปฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานให้แก่พนักงาน

4. ควรช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะจากการทำงาน ที่ท้าทาย ตลอดจนถึงการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม เป็นต้น

5. ควรเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กร โดยเน้นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ จะช่วยให้ระบบขององค์กรคล่องตัวขึ้น เป็นการจัดการกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

6. ควรจัดกิจกรรมให้พนักงานคลายความเครียดจากการทำงานระหว่างเวลาพักงานเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานและสัมพันธภาพที่ดีของพนักงาน

7. ควรกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาในการใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัว นอกเวลางานอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมระหว่างครอบครัวพนักงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้งเหมือนเป็นสมาชิกของบริษัทด้วย

8. ควรให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากันแบบมีส่วนร่วม เน้นการประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นจริง ๆ เท่านั้น การได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะเป็นส่วนส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

9. ควรเอาใจใส่ต่อข้อเสนอของพนักงานอย่างจริงจังและมีการทดลองใช้ข้อเสนอแนะที่ดี และควรมีการสำรวจภายในบริษัท ซึ่งอาจทำตามรอบระยะเวลา เพื่อดูว่าพนักงานยังต้องการสิ่งใดบ้างหรือมีปัญหาอะไรที่คับข้องใจ ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหานั้น แม้อาจจะไม่ได้ทั้งหมดถ้าได้โดยส่วนใหญ่ก็จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มเติมในทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่าแต่ละระดับมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร

2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มเติม

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลด้านลึกจากประชากรที่ต้องการศึกษา

5. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการทบทวนเรื่องการจัดสมมติฐานให้แตกต่าง จากเดิมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถวัดระดับมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างออกไป

6. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการทบทวนข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ และประสบการณ์ ให้มีช่วงความห่างให้เหมาะสมต่อกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา