



**ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด**

**Quality of Work Life Factors Affecting Organization Commitment
of Operational Staffs of Siam Fittings Company Limited.**

เฉลิมขวัญ เมฆสุข¹ และ ประสพชัย พสุนนท์²

¹นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Gebtang@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับของความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด จำนวน 280 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยมีการทดสอบระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการ



Abstract

This research aimed to study the level of quality of work life and organization commitment and to find quality of work life factors affecting organization commitment. The data collection is obtained through questionnaires with 280 responses from operational staffs of Siam Fittings Company Limited. The statistically applications were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis which test at significant level of 0.05. The research finding were as follows : The the level of overall quality of work life as a whole was at the moderate level. The level of organization commitment as a whole was at the high level. The quality of work life factors affecting organization commitment was found that social integration in the work organization, work and the total life space and social relevance of work life at a statistically significant level of 0.05.

Keyword : Quality of Work Life, Organization Commitment, Operational Staffs

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18)

พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรที่สามารถทำให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ หากพนักงานไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี



หรือไม่มีการผูกพันต้ององค์กรแล้ว อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย และหากพนักงานขาดงาน หรือลาออกจากงานย่อมส่งผลกระทบต่อการผลิต ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต้ององค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิด ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก การลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพ และปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ประการที่สอง สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรลดอัตราการเปลี่ยนงาน ประการสุดท้าย ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่ง (Greeberg and Baron 1995:225)

อาจกล่าวได้ว่าเมื่อพนักงานไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี หรือไม่มีการผูกพันต้ององค์กรแล้ว อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย และหากพนักงานขาดงาน หรือลาออกจากงานย่อมส่งผลกระทบต่อการผลิต ดังนี้

1. พนักงานที่ทำงานอยู่ต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อผลิตให้เสร็จทันตามกำหนด ซึ่งจะทำให้ค่าแรงต่อชั่วโมงสูงขึ้น
2. พนักงานที่ทำงานอยู่จะต้องทำงานล่วงเวลา ทำให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนน้อยลง ส่งผลให้สุขภาพร่างกายไม่พร้อมที่จะทำงาน ทำให้เกิดอุบัติเหตุในขณะทำงานได้ง่าย หรือลืมนำพยานต้องหยุดงานหรือต้องลาป่วยบ่อยครั้ง
3. พนักงานที่เริ่มเข้าทำงานจะยังไม่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานของบริษัท ดังนั้นหัวหน้างานจะต้องรับภาระเพิ่มขึ้นในการสอนงาน
4. ขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กรลดน้อยลง เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าได้สูญเสียเพื่อนร่วมงานไป ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นสาเหตุทำให้ระบบงานขาดประสิทธิภาพ (เรืองกฤษฎ์ สุวรรณอำไพ 2549:2)

บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตและส่งออก ขั้วต่อท่อน้ำเหล็กและทองเหลือง ขั้วต่อประปาเหล็กและทองเหลือง ตั้งอยู่ที่ 100/1 หมู่ 2 ถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลอ้อมน้อย อำเภอ



กระห่มแบบ จังหวัดสมุทรสาคร ลักษณะการทำงานเป็นการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ส่งมอบงานทันเวลา เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุดในตัวผลิตภัณฑ์ ดังนั้นพนักงานทุกคนจึงต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง พนักงานต้องมีความรับผิดชอบ อย่างสูง แต่กลับพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหารทำงานโดยรับค่าจ้าง และไม่รวม พนักงานผู้รับเหมาจากภายนอกนั้นรู้สึกว่าการรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ หรือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จึงทำให้พนักงาน เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน เกิดความเครียดจากการทำงาน ส่งผลให้พนักงานขาดการพัฒนาความสามารถ ขาดคุณภาพชีวิตในการทำงาน หากสภาพการณ์เช่นนี้ยังคงดำรงอยู่ย่อมเป็นอุปสรรคสำคัญ ต่อการพัฒนาการของบริษัท ในการที่พบปัญหาการจัดหาพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออก ทำให้บริษัทเกิดผลกระทบต่างๆ เช่นเมื่ออัตรากำลังคนขาดพนักงานที่เหลือน้อยต้องทำงานล่วงเวลาทดแทน ทำให้ต้นทุนในการผลิตเพิ่มสูงขึ้น เพราะต้องจ่ายค่าล่วงเวลา และพนักงานเองเกิดความเหนื่อยล้า อาจ เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้น ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้ พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรได้นาน และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตของ องค์กรได้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญ และสามารถอธิบายถึงการคงอยู่ของพนักงาน โดยไม่มี การโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้ พนักงานมีคุณภาพ มีความสามารถ เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเพื่อเป็น แนวทางสำหรับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงาน และทำให้ พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ปรับปรุงศักยภาพในการดูแลพนักงาน ยกกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน และเข้าถึง ความต้องการของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามฟีดดิ้งส์ จำกัด



2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตในด้านเนื้อหา เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด เดือนพฤศจิกายน และขอบเขตด้านทฤษฎีเป็นการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในการศึกษาวิจัยนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน ถูกกำหนดเป็นตัวแปรอิสระได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 1 เดือน โดยการส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเดือนพฤศจิกายน จากนั้นทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและวิเคราะห์ผลในเดือนธันวาคม 2557

แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Walton, R.E (1978) ที่มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา



2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) เป็นความรู้สึกที่เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ Steers, R.M. (1977: 48) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ขณะที่ Mowday, R.T., Porter, L.W., and Steers, R.M. (1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

นอกจากนั้น Steers, R.M. ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันเชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็จะมีการต้องการลาออกมากขึ้น

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพผลขององค์กร จากคุณลักษณะดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers, R.M. (1977) อันประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร มาเป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรตาม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรินี เดชะตา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยงานกลางของบริษัทอยู่ในระดับสูงในแต่ละด้านจากทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็อยู่ในระดับสูงด้วย 2. ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานระดับจัดการ แตกต่างจากพนักงานระดับบังคับ



ปัญหาและพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งนี้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ โดยรวม และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้านก็อยู่ในระดับสูงด้วย ได้แก่ ด้านการนึกถึง บริษัทในทางที่ดี ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนา ที่จะอยู่กับบริษัท การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและ ภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กรและด้านความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร 3. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับ ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านนั้น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม

รวรรณ บุญล้อม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คุณภาพชีวิตใน การทำงานและความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ 27.7

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมี แห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 94 คน พบว่า 1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับสายงานปฏิบัติการ อายุงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน 2.คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร 3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม 4. ความผูกพันต่อองค์กร แต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 5. ตัวแปรที่สามารถร่วมกัน ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ คือตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ



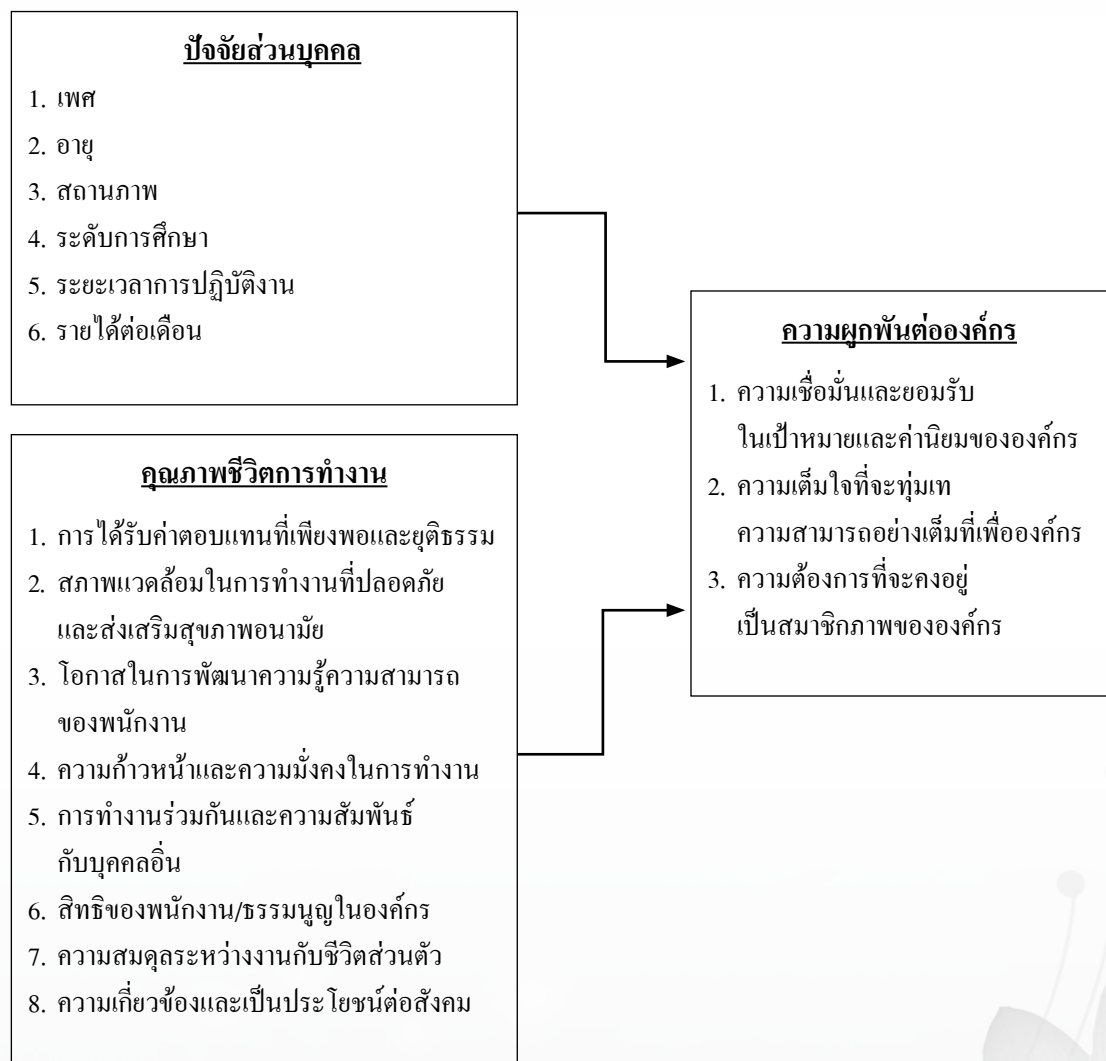
คำรณฤทธิ์ จันทมงคล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อัญมณีและเครื่องประดับ : กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 311 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-29 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี มีรายได้ ต่ำกว่า 5,00 บาท และมีรายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท ผลการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านภูมิใจในองค์กร มีค่า เฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิด เห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกในแต่ละด้าน ดังนี้ คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมกับงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ได้แก่ การได้รับการเตรียมความพร้อม เพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการ แสดงความเห็นอย่างเต็มที่ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ได้แก่ ระบบการให้รางวัลที่เปิดเผยและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ภาระงานไม่ทำให้เครียด ด้านความ ภูมิใจในองค์กร ได้แก่ พนักงานไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบ



กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของของ Walton, R.E. และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เป็นตัวแปรอิสระ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Steers, R.M. เป็นตัวแปรตาม ได้กรอบแนวคิดการวิจัย แสดงดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย





วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกำหนดให้พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามฟีดดิ้งส์ จำกัด เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามฟีดดิ้งส์ จำกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 940 คน ณ เดือนธันวาคม 2557 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างที่ต้องการสุ่ม คำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane (1967) " $n = N/(1+Ne^2)$ ที่ค่าความคลาดเคลื่อน (e) = $\pm 5\%$ " ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 280 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟีดดิ้งส์ จำกัด เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended Questions) และปลายเปิด (Open-ended Questions) แบบสอบถามสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 ปัจจัย ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 41 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) เป็นคำถามแบบปลายปิดเป็นอันตรภาคช่วง (Interval Scale) กำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน โดยระดับ 5 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และระดับ 1 มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำนวน 20 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประเมินค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) เป็นคำถามแบบปลายปิดเป็นอันตรภาค/ช่วง (Interval Scale) กำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน โดยระดับ 5 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และระดับ 1 มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questions) เป็นคำถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรงตามเนื้อหาที่กำหนดคำถาม เพื่อการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) จากนั้นนำไปทดสอบ (Pre-test) โดยทดลองเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1951) จากการคำนวณปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าเท่ากับ 0.871 - 0.937 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามแต่ละรายการ จากนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS : Statistical Package for the Social Science) โดยแบ่งการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยสถิติค่าร้อยละ (percentage) และการแจกแจงความถี่ (frequency)
2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean :) เพื่อศึกษาระดับ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) เพื่อดูค่าการกระจายของข้อมูล



3. วิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด นั้น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantity Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด จำนวน 280 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ที่ศึกษา พบว่า (1) เพศ ส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.5 (2) อายุ ส่วนมากมีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.8 (3) สถานภาพสมรส ส่วนมากมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.4 (4) ระดับการศึกษา ส่วนมากมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 29.3 (5) ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เป็นระยะเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.2 และ (6) รายได้ต่อเดือน ส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 คิดเป็นร้อยละ 42.5

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัย ผลของการศึกษาค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่นำมาศึกษาทั้ง 8 ปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่มีระดับสูงที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (ค่าเฉลี่ย = 3.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.60) รองลงมาเป็นความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34, 3.29 และ 3.20 ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64) เมื่อจำแนกเป็นความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน พบว่าพนักงานระดับฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) รองลงมาได้แก่ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และ 3.71 ตามลำดับ



ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	2.90	0.63	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (X_2)	3.47	0.60	มาก
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน (X_3)	2.88	0.64	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (X_4)	2.67	0.67	ปานกลาง
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_5)	3.29	0.58	ปานกลาง
สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร (X_6)	3.01	0.72	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X_7)	3.20	0.65	ปานกลาง
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_8)	3.34	0.74	ปานกลาง
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (Y_1)	3.71	0.63	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร (Y_2)	3.97	0.71	มาก
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Y_3)	3.90	0.76	มาก
สรุปความผูกพันต่อองค์กร	3.87	0.64	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้ง จำกัด ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบขั้นตอน จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรอิสระ 3 ตัว ได้แก่ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ร่วมกันพยากรณ์ภาพรวมของของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 38.7 ($R^2 = 0.387$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด คือ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.505, 0.233 และ -0.108 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าพนักงานของบริษัทมีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่เพิ่มขึ้น จะมีต่อความผูกพันต่อ



องค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย ในขณะที่ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวลดลง จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.881	0.198	-	9.516	0.000*
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_5)	0.258	0.065	0.233	3.982	0.000*
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X_7)	-0.107	0.052	-0.108	-2.054	0.041*
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม(X_8)	0.442	0.050	0.505	8.878	0.000*
**มีนัยสำคัญที่ 0.05 R = 0.622 R Square = 0.387 Adjusted R Square = 0.380 Std.Error of the Estimate = 0.50270					
สมการถดถอยพหุคูณ : $\hat{Y} = 1.881 + 0.233X_5 - 0.108X_7 + 0.505X_8$					

Y = ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

$\hat{Y}$ = ตัวทำนาย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกนั้น จากทั้งสองปัจจัยก่อให้เกิดลักษณะการทำงานเป็นทีม และทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่างค์กรมีความสำคัญต่อสังคม ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร อีกทั้งการที่พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความไว้วางใจ บรรยากาศขององค์กรมีลักษณะของความร่วมมือและเป็นมิตร ส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ยินดีปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรณี เฉชะตา (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย



จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทอยู่ในระดับสูง และ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้นมีเพียง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ปัจจัยความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรเชิงลบ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการทำงานเกินเวลาและมาทำงานในวันหยุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร และให้ความสำคัญกับองค์กร จนทำให้ความเป็นส่วนตัวในวันหยุดพักผ่อนที่เหมาะสมลดลงได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของดำรงฤทธิ์ จันทมงคล (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ : กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ภาระงานไม่ทำให้เครียด อีกทั้งเป็นการศึกษาที่ต่างกิจการ รวมถึงได้ศึกษาในช่วงเวลาที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การพัฒนา และการจัดการ

การวิจัยเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารที่จะพัฒนาองค์กรในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร และทรัพยากรบุคคลในอนาคต

จากการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าระดับความสำคัญต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการแก้ไข ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ควรมีการพิจารณาสรรหา กัดเลือกพนักงานให้



ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ผลักดันและเปิดโอกาสให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมทางด้านการศึกษา สนับสนุนการทำความดีความชอบจากความขยันหมั่นเพียรหรือตั้งใจในการทำงาน ควรมีนโยบายให้ความมั่นใจว่าจะจ้างพนักงานจนเกษียณ และเมื่อมีการเลิกจ้างพนักงานจะได้ค่าชดเชยที่เหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งนี้เมื่อพนักงานมีความมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน มีการจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและยังช่วยกระตุ้นให้พนักงานสามารถเพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดคุณภาพของงาน รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ของพนักงาน

3. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการพิจารณาในเรื่องอัตราค่าจ้าง หรือเงินเดือนให้เหมาะสมกับคุณสมบัติ ระดับการศึกษา ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน หรืองานด้านที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและมีความน่าเชื่อถือ เพื่อปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รวมถึงการให้ความเป็นธรรมกับการจ่ายเงินโบนัส หรือ เงินเบี้ยเลี้ยงต่างๆตามความเหมาะสมของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆนอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงาน การดูแลและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอันจะเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม ที่อาจจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายกับค่าตอบแทน ความเต็มใจทุ่มเทกับความสมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตส่วนตัว ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับความก้าวหน้าและสิทธิของพนักงาน เป็นต้น

3. ในด้านประชากรที่ศึกษา อาจใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาในกลุ่มประชากรอื่น เช่น พนักงานระดับจัดการ พนักงานระดับบังคับบัญชา เพื่อศึกษาในเชิงเปรียบเทียบและเพิ่มองค์ความรู้ต่อไป



4. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นข้อมูลและเนื้อหาที่ได้จึงเป็นไปในเชิงปริมาณ หากแต่ไม่สามารถลงรายละเอียดเชิงลึกได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลได้มาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม



เอกสารอ้างอิง

กองสวัสดิการแรงงาน. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quailty of Work Life). อนุสารแรงงาน. 11(4) : 18-19.

ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ : กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทิพวรรณ สิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

เรืองกฤษฎ์ สุวรรณอำไพ. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.



วรวรรณ บุญล้อม.(2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุธีณี เดชะตา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. 16, p.297-334.

Greeberg,J. and R.B. Baron.(1995). *Behavior in Organization*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Mowday, R.T., Porter, L.W., and Steers, R.M. (1982). *Employee organization linkages: the psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.

Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

Walton, R.E. (1978). Quality of Working Life: What is it? *Sloan Management Review*, 15, 11-21.

