

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดลพบุรี

QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PRIVATE COMPANIES' EMPLOYEES IN LOPBURI PROVINCE

ธีรินทร์ มะระกานนท์^{1*}

¹ นักศึกษา สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ 10110

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรีซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

Abstract

The purpose of this research is to study Quality of work life affecting Organizational Commitment of private companies' employees in Lopburi Province. Sample size in this research is 400 samples. Questionnaire is a tool for data collection. Statistics for data analysis are percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regressions analysis.

Research results are as follows: Organizational commitment in the dimension of Strong belief in and acceptance of the organization's goals has the relationship with Development of Human Capacities and Social Relevance. Organizational commitment in the dimension of Willingness to exert considerable effort on behalf of the organization has the relationship with Adequate and Fair Compensation, Development of Human Capacities and Work Life Balance. Organizational commitment in the dimension of Strong desire to maintain membership in the organization has the relationship with Adequate and Fair Compensation, Growth and Security and Social integration.

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Keywords : Quality of work life, Organizational Commitment

*ผู้พิมพ์ประสานงานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ warmmaga@hotmail.com โทร. 08 7670 9912

1. บทนำ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งในด้านข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มาเป็นข้อมูลไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กรที่ตั้งไว้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมที่มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

1. นำความรู้ทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรไปเป็นประโยชน์ในแนวทางการบริหารงานขององค์กร

2. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงนโยบายการบริหารพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่พนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและองค์กรประสบความสำเร็จ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

- ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดี มีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

- ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
6. ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
7. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
8. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
9. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
10. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
11. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
12. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
13. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
14. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” มาจากคำ 3 คำ คือ “คุณภาพ” (Quality) “ชีวิต” (Life) “การทำงาน” (Working) จากความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2539: 189) ได้กล่าวถึงคำว่า “คุณภาพ” หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน ลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคลหรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำ หรือผลของกระบวนการประกอบกิจการที่ยังเกิดผลดีเลิศและความเป็นเลิศนี้ วัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐานซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ ส่วนคำว่า “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่า “การทำงาน” หมายถึง การทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต้องกระทำ ดังนั้นเมื่อนำความหมายของคำมาประกอบกัน หมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนดในการทำงานนั้น ๆ จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน

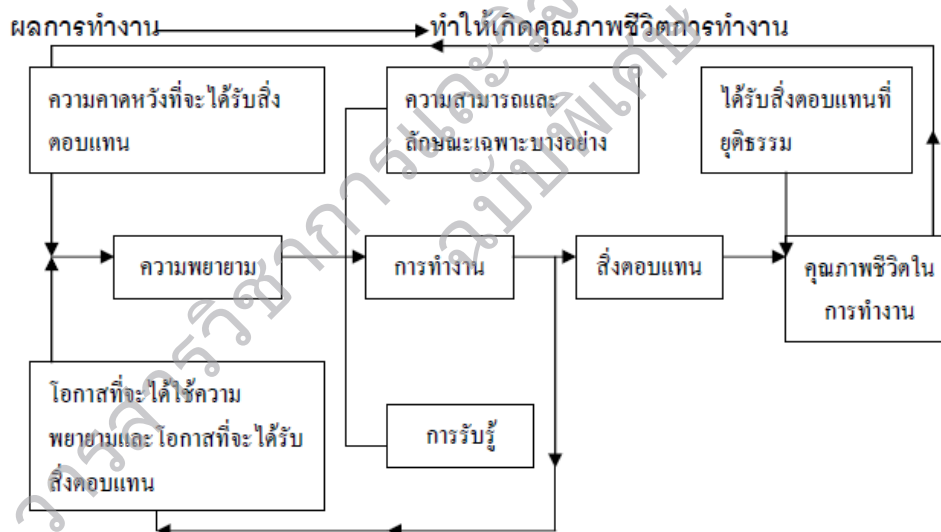
วอลตัน (สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. 2541: 21; อ้างอิงจาก Walton. 1974: 12-16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์กรที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมและยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้น

บุญเจือ วงศ์เกษม (2530: 20) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยมรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้นๆ
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงานเช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย

5. การได้รางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้รับมาจากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่เห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 อย่างแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีของความเป็นคน ทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติงานอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นคนอยู่ในทุกสถานการณ์ สรุปได้ว่า ตัวแปรที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีอยู่หลายอย่าง รวมทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ตลอดจนความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ดังภาพประกอบ



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่นเนื้อความ เกิดความ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542:231) และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวล เพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542:741) องค์การศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตรา -สารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542: 1321) จึงกล่าวได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร น่าจะหมายถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

สตีเยอร์ (Steers. 1977: 46) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) ไว้ว่าเป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์การที่เป็นสมาชิกอยู่ โดยการแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น โดยมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมต่อองค์การ มีความตั้งใจจะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ นอกจากนี้ยังให้ความสนใจในการศึกษาเจตคติที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน (Work related behavior) โดยศึกษาพฤติกรรมการทำงาน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job involvement) เป็นลักษณะที่บุคคลแสดงให้เห็นถึงความสนใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้หมายความว่าบุคคลที่สนใจทำงานจะมีความสุข หรือ ความพึงพอใจต่องานนั้นหมายถึงความรับผิดชอบที่บุคคลมีต่องาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องและมีมาตรฐานสูง

2. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสุข หรือมีความพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

3. ความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์การ แสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ มีความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจ ทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ปอร์เตอร์ และคณะ (Porter; et al. 1977:46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์การจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

2. วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ แบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กลายวานิชย์บัญชา. 2545: 26) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5 % จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 คน และได้สำรวจไว้ 15 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างในแหล่งที่เป็นย่านธุรกิจและโรงงาน โดยการคัดเลือกอำเภอในจังหวัดลพบุรี จำนวน 2 อำเภอจากทั้งหมด 11 อำเภอที่มีจำนวนการประกอบการตั้งอยู่มากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมืองลพบุรี รองลงมาคือ อำเภอพัฒนานิคม (ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลพบุรี)

ขั้นตอนที่ 2 เลือกใช้การกำหนดโควตา (Quota Sampling) ของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้สัดส่วนเฉลี่ยตามสัดส่วนเท่ากัน โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจากอำเภอเมืองลพบุรี 200 คน และอำเภอพัฒนานิคม 200 คน

ขั้นตอนที่ 3 เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามแผนกงานบริษัทเอกชนในแต่ละอำเภอจนครบตามจำนวน 400 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-end response questions)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 24 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

3. ผลการศึกษาและอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 ส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 33 ปี จำนวน 119 คนคิดเป็นร้อยละ 29.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 214 คนคิดเป็นร้อยละ 53.5 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่าระดับปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่ามีระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย พบว่ามีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่ามีระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่ามีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่ามีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่ามีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม พบว่ามีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่ามีระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมพบว่ามีระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยรวมพบว่ามีระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทต่างๆ ได้ให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคระหว่างพนักงานชาย และหญิง จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การไม่เกิดความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง โอหารส (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ ผลบุญ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี, 34-41 ปี และ อายุ 42 ปีขึ้นไป พนักงานอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี, 34-41 ปี และ อายุ 42 ปีขึ้นไป โดยที่พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่พนักงานรุ่นใหม่ที่เพิ่งจะเริ่มต้นในการทำงานทำให้อาจจะยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานหรือเพื่อนร่วมงานมากนัก และเมื่อพนักงานอายุมากขึ้นทำให้คนมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน จึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของสเตียร์ (Steers, 1977: 46-56) พบว่าอายุเป็นสิ่งที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดี อิทธิพงศ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานไม่ว่าจะมีสถานภาพโสด, สมรส/หย่าร้าง / ม่าย / แยกกันอยู่ มีการใช้ชีวิตในการทำงานร่วมกัน ในองค์การ ซึ่งองค์การก็จะมีการจัดการทำงานให้อย่างยุติธรรมไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าแรง สวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยไม่คำนึงถึงว่าสถานภาพสมรสจะแตกต่างกันหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ พวงดอก (2541) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์การใช้การวัดที่ผลงานและความสามารถของพนักงานโดยที่ไม่ได้ให้ความสำคัญจากระดับการศึกษาของพนักงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพชนก ทรายข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคาร ทิสโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท สามารถอธิบายได้ว่าเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ขยับเขยื้อนทำให้ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในชีวิตประจำวันสูงขึ้น ทำให้พนักงานที่มีรายได้น้อยอาจคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ที่มีเงินเดือนมากกว่าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง โอซารส (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี โรงเรียนนายร้อยตำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจระดับเงินเดือน และรายได้พิเศษที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ บัวสร้อย (2551) ได้ทำการศึกษาวินัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ผลวิจัยพบว่า ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นานจะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยทำให้เกิดความผูกพันในองค์การและไม่ต้องการที่จะย้ายไปปรับตัวในที่ใหม่ฯ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสเตียร์ (Steers, 1977: 46-56) สรุปไว้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสิษฐ์ วัฒนพงษ์พิทักษ์ (2549) การศึกษาวินัยเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ที่สอดคล้องตามสมมติฐานได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากหรือน้อยเพียงใดเป็นผลมาจากเรื่องรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะผลตอบแทนเป็นการจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ทำให้พนักงานทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การ นอกจากนี้พนักงานมีความรู้สึกทราบดีว่าหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น การจ่ายค่าตอบแทนที่ควรที่จะต้องมากขึ้นตามไปด้วยอย่างยุติธรรม ทำให้พนักงานเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสเตียร์ (Steers. 1977: 46-56) พบว่า ระดับรายได้เป็นสิ่งที่มียอทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรสิริ อาสาเสนีย์ (2546) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของวิศวกรของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของวิศวกรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าบริษัทฯ มีนโยบายการบริหารค่าจ้างเงินเดือน ที่เน้นโครงสร้างในระดับแข่งขันกับราคาค่าเงินเดือนตลาด (Competition) ในระดับกลาง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานได้รู้สึกว่าจะตนเองได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถตนเองได้อย่างเต็มที่ไม่ว่าจะผ่านทางการฝึกอบรมหรือสัมมนาต่างๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้มีความรู้สึกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์การ

สอดคล้องกับแนวคิดของมอธาส (Mottaz. 1987) พบว่าการมีโอกาสดำเนินการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรสิริ อาสาเสนีย์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า วิศวกรยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยอมรับว่าเมื่อได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงานแล้ว วิศวกรรู้สึกว่าจะงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับสูง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อองค์การมีการบริหารจัดการในการให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องหลักประกันในการให้ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสเตียร์ (Steers. 1977: 46-56) ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความพยายามของงานที่ทำเป็นที่มีคุณค่า เป็นสิ่งที่มีอทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของวารี ตรียุทธวัฒนา (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกิจการไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าในการทำงานพนักงานที่มีทัศนคติและ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันกับเพื่อน

ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ต้องการที่จะได้รับการยอมรับในสังคมก็จะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่ดีส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของแชลตอน (Sheldon. 1971: 143) เห็นว่าความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทีเอสบี จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่าการที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับ ความผูกพันขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร สามารถอธิบายได้ว่าการที่พนักงานสามารถแบ่งเวลาของตนเองให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อาจเกิดจากองค์กรที่เป็นบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดลพบุรี มีการให้บริการในส่วนของการรับส่งพนักงานจากบ้านพักของพนักงานส่งตรงถึงที่ทำงาน ทำให้ความลำบากจากการเดินทางไปบริษัทไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานหรือพลาดโอกาสในการร่วมกิจกรรมต่างๆกับทางบริษัท สอดคล้องกับงานวิจัยของอริยญา สุวรรณวิก (2542) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหุคอม พบว่า พนักงานที่ทำงานโดยมีความเป็นอิสระในงานสูง ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าองค์กรที่พนักงานได้ทำงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการช่วยเหลือในเรื่องการประสพทุกข์ภัยหรือการรักษาสภาพแวดล้อมในเขตชุมชน ส่งผลให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการได้ทำงานที่องค์กรของตนเองนั้นมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวความคิดของริชาร์ด อี. วอลตัน (Richard E. Walton. 1974) พบว่าการที่องค์กรมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ อันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่พบว่า การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

4. สรุป

1. องค์กรควรพิจารณานโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนให้เพียงพอและมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานเนื่องจากในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และรายได้ที่พนักงานได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพและครอบครัว นอกจากนี้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนยังจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้นในทิศทางเดียวกันถึง 2 ด้านอีกด้วยคือความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2. องค์กรควรพิจารณาในการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การดูงาน อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานให้พนักงานมีอิสระในการควบคุมการทำงานของตนเอง จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อที่เกี่ยวกับการส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน และควมมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน นอกจากนี้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลที่เพิ่มมากขึ้น จะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในทิศทางเดียวกันถึง 2 ด้านคือความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรและความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

5. เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญเจือ วงษ์เกษม. 2530. คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. วารสารเพิ่มผลผลิต. 26(1): 29-33.
- ปรีดี อิทธิพงศ์. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพรสิริ อาสาเสนีย์. 2546. การศึกษาการทำงานของวิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
- พินิจ พวงดอก. 2541. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทีเอสบี จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อักษรทัศน์.
- วารีย์ ตรียุทธวัฒนา. 2547. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกิจการไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิศิษฐ์ วัฒนพงษ์พิทักษ์. 2549. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมหวัง โอซารส. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจสำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรองสวรรค์ ต๊ะปันตา. 2541. คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพรรณิ บัวสร้อย. 2551. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมกลองกระดาด ลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการองค์การ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวัฒน์ ฉลภัญญ์. 2547. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรัญญา สุวรรณวิภ. 2542. ความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานบริษัทยุคคอม.วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

Mottaz, C.J. 1987. An Analysis of the Relationship between Work Satisfaction and Organizational commitment. **The Sociological Quarterly**. 549.

Porter; et al. 1977. **Personal Factor in Employee and Absenteeism**. Organizational Work. Psychological Bulletin.

Sheldon, M. 1971. Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarter**. 16(2): 143 - 150.

Steers, R.M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational effectiveness. **Administrative Science Quarterly**. (22): 46-56

Walton, Richard E. 1974. Improving the Quality of Working Life. **Harvard Business Review**. 52: 12, 16, 155.

วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร
ฉบับพิเศษ