



มหาวิทยาลัยศรีปทุม

รายงานการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่ม
อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร
จังหวัดปทุมธานี

QUALITY OF WORK LIFE TOWARD ORGANIZATION COMMITMENT OF
INDUSTRIAL ELECTRONICS EMPLOYEES AT NAVANAKORN
INDUSTRIAL ESTATE

PATUM THANI

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ธนสิทธิ์ เพิ่มเพียร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2550

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ทองฟู ศิริวงศ์ เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความกรุณา
สละเวลารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษางานวิจัยเฉพาะเรื่องนี้ ซึ่งได้ให้คำแนะนำถึงประเด็นต่างๆ ใน
การศึกษาและชี้แนวทางในการแก้ปัญหา การค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม อันเป็นประโยชน์ในการ
วิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา รวมทั้งการแก้ไขงานให้สมบูรณ์เป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ต้อง
ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่เป็นผู้สนับสนุนทุนการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้ให้
ข้อมูลทุกท่านในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัด
ปทุมธานี

สุดท้ายนี้ หากงานวิจัยฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ ในประการใดๆ แล้ว นับเป็นความปิติอย่างยิ่งที่ได้ทำงานวิจัยฉบับนี้ขึ้น และหากมี
ข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขออภัยไว้ ณ ที่นี้

ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร

ผู้วิจัย

ธันวาคม 2551

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

หัวข้อวิจัย : คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัย : นายธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร

หน่วยงาน : มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีที่พิมพ์ : พ.ศ. 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุงาน และ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์, นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

คำสำคัญ : บอกคำสำคัญเป็นภาษาไทย ประมาณ 5 คำ เพื่อให้ผู้อ่านใช้เป็นคำค้น สำหรับการค้นคว้าด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

Research Title : Quality of Work life toward Organization Commitment of Industrial Electronics Employees at Navanakorn Industrial Estate Patum Thani

Name of Researcher : Thanasit Phoemphian

Name of Institution : Sripatum University

Year of Publication : B. E. 2551

ABSTRACT

The Objective of this research were as followed : 1) To study the level of quality of work life ,organizational commitment 2) To compare the organizational commitment among employees factors are different. 3) To study the relations between quality of work life and organizational commitment of employees. The sample were used 398 employees. Data were collected by questionnaires. The data were analyzed by application program computer. Statistics use were : percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of this research indicated that 1)The level of quality of work life and organizational commitment of employees were moderate. 2) The difference of sex, age and marital status had no different in the whole organizational commitment. On the other hand, the different of working duration and educational background had different in the whole organizational commitment. 3) The relation between quality of work life and organizational commitment was positively at the level of significant.

Keywords: Quality of work life, Organizational Commitment , Industrial Electronics Employees, Navanakorn Industrial Estate Patum Thani




Keywords : บอกคำสำคัญเป็นภาษาอังกฤษ ประมาณ 5 คำ เพื่อให้ผู้อ่านใช้เป็นคำค้นสำหรับ
ค้นคว้าด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
	คำถามการวิจัย	3
	สมมุติฐานการวิจัย	3
	ขอบเขตการวิจัย	3
	นิยามศัพท์	4
2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
	แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	6
	แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	15
	ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	27
3	ระเบียบวิธีการวิจัย	
	วิธีการวิจัย	30
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
	เครื่องมือการวิจัย	31
	การรวบรวมข้อมูล	33
	การวิเคราะห์ข้อมูล	33
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	35
4	ผลการวิจัย	
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
	สรุปผลการดำเนินงานวิจัย	45

บทที่	หน้า
สรุปผลการวิจัย.	48
การอภิปรายผล	50
ข้อเสนอแนะ	53
บรรณานุกรม	56
ภาคผนวก	63
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	
ประวัติย่อผู้วิจัย	70



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... 30
2	จำนวนคนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษา..... 35
3	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 37
4	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท..... 38
5	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ..... 39
6	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ..... 39
7	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวม จำแนกสถานภาพสมรส..... 40
8	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน..... 41
9	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่..... 41
10	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 42
11	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่..... 42
12	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน..... 43
13	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย..... 44

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steers..... 19



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์ปัจจุบันประเทศทั่วโลก เน้นความสำคัญด้านการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นอย่างสูง ก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยไปผูกติดและเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจโลก และระบบการเงินของโลก ทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาชะลอตัวอย่างรวดเร็วตั้งแต่ปี 2540 นำไปสู่การเกิดวิกฤตในปัจจุบันและกระทบกับสังคมโดยรวม มีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ตลอดจนส่งผลกระทบต่อการแข่งขันทางการตลาด มีเป้าหมายที่สำคัญในการดำเนินงานของแต่ละธุรกิจ คือ กำไร ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้า การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้บริษัทสามารถรักษาและขยายฐานลูกค้าสร้างรายได้ ผลกำไรและประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจต่อไป ดังนั้นการที่บริษัทดำเนินการปรับปรุงนโยบาย กลยุทธ์ วิธีการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้านั้น ส่งผลทำให้พนักงานในแต่ละส่วนต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วทำให้พนักงานต้องทำงานเร่งรีบ แข่งขันกับเวลา และนอกจากต้องทำงานตามหน้าที่แล้วยังต้องรับและน่านโยบายบริษัทมาปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งนำไปสู่ปัญหาการขาดงานมีระยะการทำงานในหน้าที่นี้สั้นลงและการลาออกจากงาน อันก่อให้เกิดความเสียหายทางธุรกิจขึ้น ถ้าไม่มีวิธีการจูงใจให้พนักงานทำงานต่อไป

การบริหารองค์การให้เจริญรุ่งเรืองได้ตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้นั้น ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ซึ่ง คน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ดังนั้นในองค์การทุกแห่ง จึงพยายามสรรหาบุคคลกรที่มีศักยภาพองค์การตลอดจนต้องรักษาบุคคลกรเหล่านั้นไว้ให้นานที่สุด และนำศักยภาพของบุคคลกรมาใช้ในการพัฒนาองค์การมีความเจริญก้าวหน้า

ด้วยเหตุนี้ งานแรกๆที่ผู้บริหารต้องทำภายหลังจากการที่องค์การได้สรรหาบุคคลกรที่มีศักยภาพเข้ามาสู่องค์การแล้ว คือ การกระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ดึงความสามารถที่มีอยู่ภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการพัฒนาองค์การ ดังนั้นหลักการที่องค์การจะนำเข้ามาใช้ในการ

รักษา คน คือ ทำให้คนที่อยู่ในองค์กรนั้น มีความสุข มีความภาคภูมิใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กร
วิธีการต่างๆที่นำมาใช้ เช่น การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนที่ตามความต้องการของเขา
และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการขององค์กร (พวงเพชร,
2537:1) ตลอดจนการสร้างบรรยากาศของความพอใจ เพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการ
พัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
เพราะเชื่อว่าบุคคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีประสิทธิภาพของงาน (สุพิณดา, 2545:
1)

Greeberg and Baron (1995: 647) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่
ดี
3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
ลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร การ
บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความ
สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman and Sattle (1997: 9) ที่กล่าวว่าเมื่อบุคคลรับรู้
ถึงประสบการณ์ที่น่าพอใจ หรือมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ก็จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจ
ในงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรได้

ทั้งนี้จะเห็นว่าการรักษาบุคคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดขึ้นอยู่กับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิต
ในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และปัจจัยใดมีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาถึงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานหรือไม่
2. ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นไปในเชิงบวก หรือลบ

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.4 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 80,000 คน

นียมศัพท์

ปัจจัยส่วนบุคคล

อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับจากปีที่เกิดตามปฏิทิน จนถึงปีที่ตอบคำถาม ในกรณีที่เศษของ 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี แบ่งเป็น

1. อายุต่ำกว่า 25 ปี
2. อายุระหว่าง 25 – 30 ปี
3. อายุมากกว่า 30 ปี

สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของพนักงาน แบ่งเป็น

1. โสด ได้แก่ พนักงานที่ยังไม่ได้ทำการสมรส
2. สมรส ได้แก่ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสและยังครองชีวิตคู่ร่วมกัน
3. หย่าร้าง ได้แก่ พนักงานที่เคยสมรสแต่ปัจจุบันแยกกันอยู่

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานในองค์กร โดยพิจารณาตั้งแต่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ไม่รวมถึงระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอื่นมาก่อน โดยนับจำนวนปีเต็ม แบ่ง

1. อายุงานต่ำกว่า 5 ปี
2. อายุงานระหว่าง 5-10 ปี
3. อายุงานมากกว่า 10 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงานแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานอยู่ระดับปฏิบัติการขององค์กรซึ่งอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงาน ที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และมีความสุข ละส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย

- การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

- สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
- การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- สิทธิของพนักงาน
- ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
- ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเป็นแหล่งข้อมูลในการปรับปรุงให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจจะส่งผลให้การบริหารจัดการในองค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1978: 12) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

Bluestone (1977: 44) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดล้างเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Merton (1977: 55) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรม การทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพึงพอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

ดิน (2530: 15) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

ชาอุชัย (2535: 38) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

มนัส (2535: 33-44) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพของลูกจ้าง หรือพนักงานในที่ทำงาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในให้ดี

สันติ (2540: 39-40) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และประสิทธิผลของงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

House and Cummings (1985: 199-200) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้ ผลตอบแทนที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ มาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น
2. สถานภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วง เวลาการทำงานกับ ช่วงเวลาการดำเนินชีวิต โดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Walton (1973: 12-16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตในแนวความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลหรือสังคมเรื่องสังคมขององค์กร ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความหรรณของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัวสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนมีลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for continued Growth and Security) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ มีแนวทางหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณาคือ

- 3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น
- 3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น
- 3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ
- 3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ควรได้รับ
- 3.5 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity for Developing and Using Human Capacity)

4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) ในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ สามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ดังนี้

- 4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง
- 4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน
- 4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ
- 4.4 ภารกิจทั้งหมดของงานเป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงานผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติ กิจกรรมการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันละกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กร หรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตนเป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ในลักษณะการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบคร้ว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาคเป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

Desslesrs (1991: 471) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน แผนการสร้างกลุ่มคุณภาพ และแผนงานการปรับปรุงคุณภาพผลิต เป็นต้น แผนงานเหล่านี้จะสะท้อนคุณภาพในการทำงานในส่วนของ

1. ความยุติธรรมและความมีเหตุผลในการปฏิบัติต่อพนักงาน
2. การให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ และยังเป็น การตอบสนองความรู้สึกประจักษ์ตน จากการใช้ความรู้ความสามารถที่มี
3. ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานเปิดกว้างและมีความน่าเชื่อถือ
4. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานของตน
5. ให้ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
6. จัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

Shrovan (1989: 1-6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 3 ประการดังนี้

1. การพัฒนาคือการพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. การมีเกียรติ คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์กรก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. การปฏิบัติเป็นประจำ คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิบัติสัมพันธ์การร่วมงานในที่ทำงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้นๆ ไม่มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยบุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวัน ซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาว จำเป็นที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

Bruce and Blackburn (1992: 15-16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม หมายถึง ความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่ออนาคต

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นประกอบด้วยมิติต่างๆ ที่เข้ามาช่วยเสริมให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยที่แต่ละบุคคลจะมีการรับรู้และให้ความสำคัญกับมิติแต่ละด้านแตกต่างกัน มิติที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ มิติด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มิติด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ มิติด้านความก้าวหน้า มิติด้านความมั่นคงในงาน มิติด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง และมิติด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รวมถึงสิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น รวมทั้งคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติด้านอื่นๆ

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Schuler et al. (1989: 492) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดเกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียดอุบัติเหตุและความเจ็บปวดจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
 - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
 - 4.2 การลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงาน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้นเนื่องจากความน่าสนใจในการทำงานสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และอัตราการเปลี่ยนงาน

7. ลดอัตราสรรหาและคัดเลือกพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิหรือความเสี่ยง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

Greeberg and Baron (1995: 647) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไรการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์

นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานการตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานในมีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Dessler (1991: 4) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กร และจิตวิทยา สภาพแวดล้อม

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ว่าการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ก็คือทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนาองค์กรนั้นควรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะผลที่จะได้รับกลับมา คือ พนักงานจะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่สนใจทางด้านพฤติกรรมจะมองว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กรจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงาน และการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการที่สนใจทางด้านนี้ได้แก่

Allen and Meyer (อ้างถึงใน อนันต์ชัย, 2529:35-36) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 แนวความคิด คือ

1. แนวความคิดด้านทัศนคตินี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side Beet ของ Hawart S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม
 แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับ
 องค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิก
 ขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ
 ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ใน
 องค์กร

Kanter (1968: 499) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความเต็มใจของบุคคลที่
 ทุ่มเทพลังและความจงรักภักดีแก่ระบบสังคม เป็นความผูกพันในสังคมที่สามารถมองเห็นถึงความ
 ปรารถนาอันแรงกล้าในตนเอง

Poter and Smith (1970 อ้างถึงใน Mowday et al., 1982: 27) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อ
 องค์กรไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของบุคคลแต่ละคนเป็นความผูกพัน โดยเฉพาะกับ
 องค์กร

Sheldon (1971: 143) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทศนคติหรือความรู้สึกที่
 สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของบุคคลกับองค์กร

Steers (1977: 46) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่
 แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยม ที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น และเต็มใจที่จะ
 อุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร

Steers and Porte (1983: 442) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า สามารถแบ่ง
 ออกเป็น 2 แนวความคิด คือ

1. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม
 ปัจจัยความสนใจที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันต่อองค์กรในฐานะ
 เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรถ้าละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

กรณี (2529: 99) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือแค่เพียงการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น เพราะนั่นรวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

สรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และความเต็มใจเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1982: 28-35) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หรือลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชายส่วนระดับการศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาดำจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-Related Characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความมั่งคั่งในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ องค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

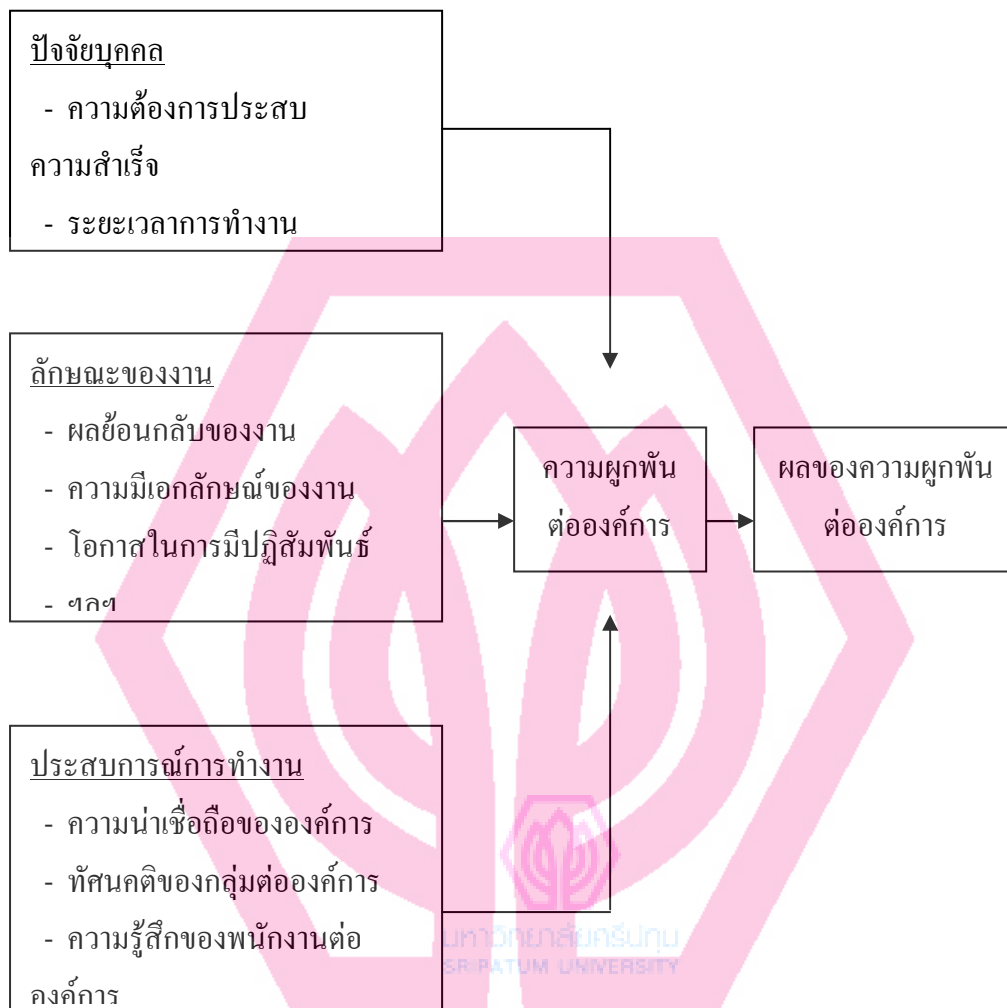
4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะคติ ที่มีต่อผู้ร่วมงานใน องค์กร การพึ่งพาผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมี ความสำคัญเป็นสิ่งที่มอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มี ประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะคติของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่า องค์กรได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึก ว่าตนเองสำคัญต่อองค์กร พนักงาน ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง

Streers (1977: 121-122) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยเสนอ องค์กรประกอบ 3 ข้อได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และ ลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นต้น

2. ลักษณะของงานซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานใน องค์กร เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร และทักษะคติของ กลุ่มที่มีต่อองค์กร เป็นต้น



ภาพประกอบ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steers
ที่มา: Steers (1977: 122)

Luthans (1992: 125) กล่าวว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรถูกกำหนดโดย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และลักษณะนิสัยของบุคคล ความรู้สึกด้านบวกหรือลบ และการพิจารณาถึงการควบคุมภายในหรือการควบคุมภายนอก
2. ลักษณะขององค์กร เช่น การออกแบบและลักษณะของผู้นำ

3. ปัจจัยที่ไม่ใช่ลักษณะขององค์กร เช่น ทางเลือกอื่นๆ ที่มีหลังจากพิจารณาทางเลือกแล้วถ้าองค์กรนั้นอยู่ในประเด็นแรกๆ ที่จะเลือกเข้าไปทำงาน ก็จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันตามมา

ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

Cherrington (1989: 302) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือเรียกว่าความผูกพันที่เกิดจากความคิดคำนวณ (Calculative Commitment) ก็คือ ความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่เฉพาะในองค์กรนั้นๆ เพราะรางวัลทางด้านเศรษฐศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ เช่น พนักงานเชื่อว่าองค์กรนั้นมีเงินมากกว่า สถานภาพสูงกว่า เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรมากกว่า และน่าสนใจมากกว่า
2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) เป็นการยอมรับของบุคคล ต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เช่น พนักงานรู้สึกผูกพันด้านจริยธรรมกับองค์กร และจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคลและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

Poter and Smith (1970 อ้างถึงใน Mowday et I.,) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถอธิบายลักษณะได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับต่อเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers (1977: 46) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการคือ

1. เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับใจเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

นอกจากนี้แล้ว Staw and Salancik (1977 อ้างถึงใน Mowday et al., 1982: 24-25) กล่าวว่าแท้จริงแล้ว ความคิดด้านความผูกพันของนักวิจัยองค์กรและนักจิตวิทยาสังคมก่อนเข้าจะแตกต่างกันคือ

ส่วนนักจิตวิทยาสังคมทำการศึกษาค้นคว้าด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) โดยมุ่งความสนใจไปที่ว่า พฤติกรรมของพนักงานอย่างไร ที่มีส่วนทำให้พนักงานผูกพันติดอยู่กับองค์กรเมื่อใดก็ตามที่พฤติกรรมแสดงออกซึ่งความผูกพัน บุคคลนั้นมักจะปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเองตามไปด้วย ซึ่งเป็นผลต่อพฤติกรรมที่จะเกิดตามมาในภายหลัง หรืออาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมจะเป็นตัวกำหนดทัศนคติ ซึ่งทัศนคติที่ผ่านการกล่อมเกลาแล้วก็กลับมาเป็นตัวสร้างพฤติกรรมนั่นเอง

ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์กรเช่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

Steers (1977: 54) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่างๆ พบว่า หากสมาชิกองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วแนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

Greeberg and Baron (1995: 176) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า บุคคลที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จะมีความแตกต่างกันในเรื่องของการทำงาน ซึ่งจากคำกล่าวนี้ส่งผลให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล คือ

1. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะขาดงาน และลาออกจากงานในระดับต่ำ
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมัครใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในระดับสูง ดังนั้น จึงเป็นที่คาดหวังว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง บุคคลนั้นจะเต็มใจร่วมทำงานเป็นอย่างดี

3. บุคคลที่มีความผูกพันในทางบวกกับองค์กร บุคคลนั้นจะพยายามทำงาน และไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่

ภรณ์ (2529: 97) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร จะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรกที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธา ในเป้าหมายขององค์กร มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอในการทำงานให้กับองค์กรและมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทักษะคติในทางบวกซึ่งแสดงถึงความรู้สึกและพฤติกรรม เป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความเต็มใจในการยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์กร และผู้วิจัยเห็นว่าแนวความคิดของ Steers เป็นแนวคิดที่น่าสนใจที่จะนำมาศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีอยู่ เป็นแนวความคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ด้านนั้นมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือไม่ ได้แก่

1. การยอมรับองค์กร
2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ไว้ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Golembiewski and Sum (1990: 35-43) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จจากกลุ่มตัวอย่าง 231 คน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จ 4 ประการจาก (QWL) ได้แก่ 1) ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน 2) ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อน 3) ความคาดหวังในผลงาน และ 4) ความพึงพอใจในงานผลการศึกษาพบว่า ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน และความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อนมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

Chaipol (1989) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า การเปรียบเทียบการรับรู้ของจัดการระดับกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในบริษัทอเมริกัน บริษัทญี่ปุ่น บริษัทของไทยที่ปฏิบัติงานในประเทศไทยผลการศึกษาพบว่า บริษัทอเมริกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าบริษัทของไทยในด้านการจ่ายค่าตอบแทน บริษัทไทยจะมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าบริษัทญี่ปุ่นในด้านการฝึกอบรม ทั้ง 3 กลุ่ม จะไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนในด้านการรับรู้ของผู้จัดการระดับกลางของไทยในทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าความปลอดภัยในการทำงาน ขณะที่ผลตอบแทนเป็นปัจจัยการสนับสนุนน้อยที่สุดในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีนัยสำคัญบางอย่างที่มีความสัมพันธ์กันทางด้านเพศ เชื้อชาติ ระดับการศึกษาและอายุงานในบริษัททั้ง 3 กลุ่ม และการรับรู้ในคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุจินดา (2538) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของอาจารย์สหวิทยาลัยทราวดี จำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สหวิทยาลัยทราวดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี แม้เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี สำหรับด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยภาพรวมพบว่า ไม่มีการส่งเสริมสุขภาพ และด้านธรรมาภิบาลในองค์การส่วนใหญ่พบว่า ไม่พอใจนโยบายการบริหาร เกณฑ์ในการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

อักษร(2539) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม อีเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย) โรงงานบางปะอิน พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในมิติรวมและมิตีย่อยในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในมิตีย่อย ความยุติธรรม และความเสมอภาคในการงาน การ ปัจจัยที่มีผลได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติการมีส่วนร่วมในองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและอายุ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติเวลาของชีวิต ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและอายุ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติเวลาของชีวิต ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ประไพพร (2539) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการกรมคุมประพฤติพบว่า ข้าราชการกรมคุมประพฤติ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมปานกลาง มีระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมสูง และพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สรวงสรรค์ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษาและฝ่ายเดินเครื่อง จำนวน 225 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามที่ใช้วัดแบบ Rating Scale ของ Likert และแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีอำนาจทำนายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน

นฤตล (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปานกลาง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพของสมรส จำนวนบุตรและการมีรายได้พิเศษ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรพบว่า องค์กรยังมีสิ่งจูงใจสูงซึ่งสิ่งจูงใจได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานได้ พนักงานมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ธีระ (2532: 146) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: การศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบลักษณะงานที่ทำทาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสในการก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงานที่ติดตอสัมพันธ์กับผู้อื่น ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

สุวรรณิน (2536: 96-97) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารบริษัท จำนวน 258 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันที่สำคัญ คือ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความรู้สึกขัดแย้งในบทบาท ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งทั้งหมดนี้อธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 43.11

กรกฎ (2540: 62-64) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 235 คน พบว่ามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานมาก และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

ทิพวรรณ (2542: 147-150) ได้ศึกษาในเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาบริษัทสินทรัพย์สถาบันการเงิน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัท จำนวน 142 คน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในประเด็นลักษณะส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยเทคนิควิธี Stepwise พบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกัน พยากรณ์ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

ภัทรา (2542: 103-104) ได้ศึกษาในเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 329 คน พบว่า พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด และยังพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เห็นจริงและคาดหวังต่อกันมาก

วรุณ (2543: 144) ได้ศึกษาในเรื่องบรรยากาศองค์กรและความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 166 คน ไม่พบว่าพนักงานมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ยกเว้นระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

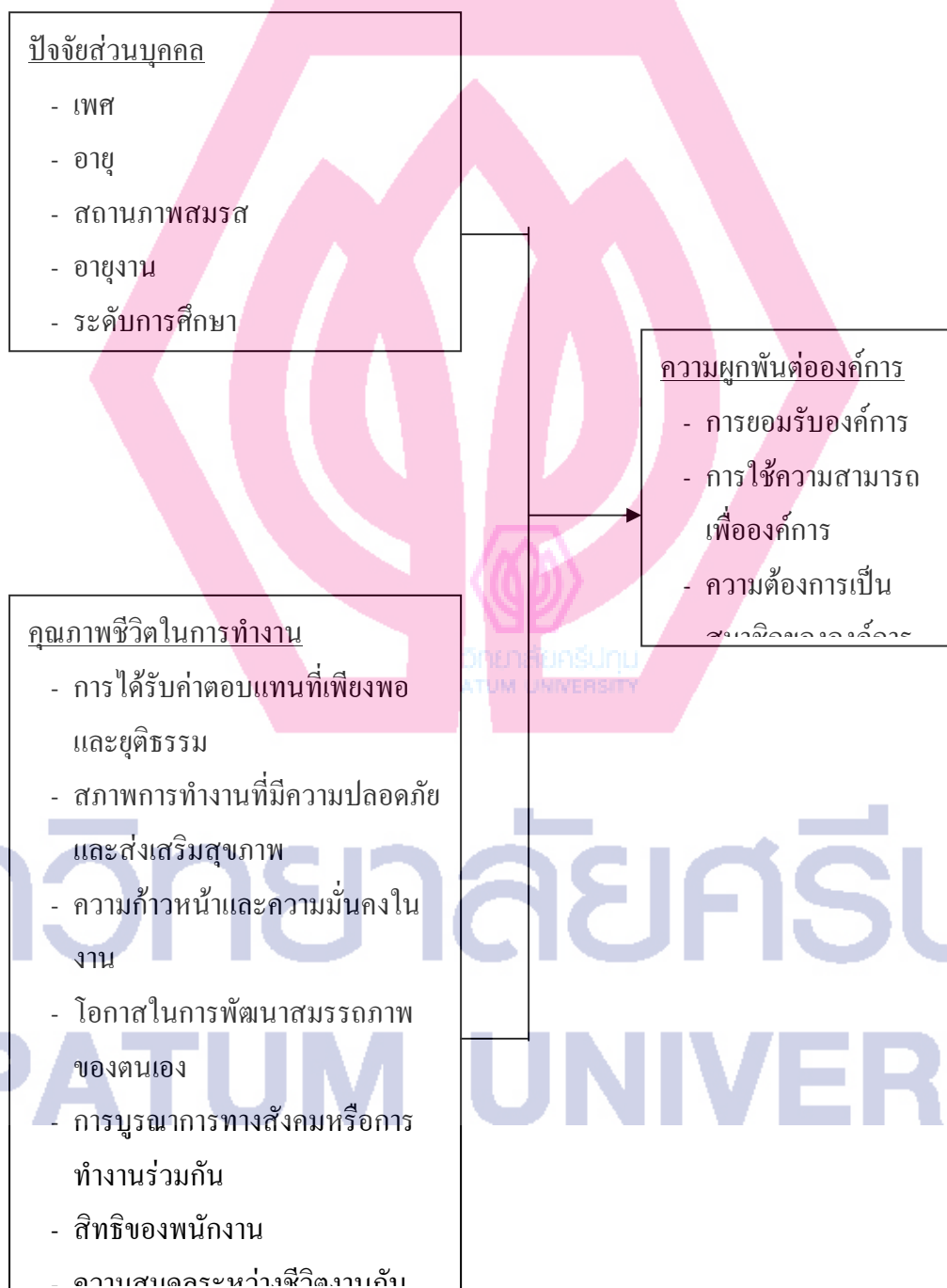
จากการตรวจแนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานของ บริษัทที่ใช้เพื่อการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 - 1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
 - 1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
 - 1.6 ด้านสิทธิของพนักงาน
 - 1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
 - 1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
2. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 การยอมรับองค์การ
 - 2.2 การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ
 - 2.3 ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของพนักงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการทำนิตยสาร และวารสารต่าง ๆ แห่งหนึ่ง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 23 บริษัท รวมพนักงานประมาณ 71,000 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 398 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ Taro Yamane (อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ 2544: 14) ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$\begin{aligned} n &= \text{จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{จำนวนประชากรทั้งหมด} \\ e &= \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)} \end{aligned}$$

$$\text{แทนค่าจากสูตร } n = \frac{71,000}{1 + 71,000(0.05)^2} = 398 \text{ คน}$$

จากสูตรข้างต้นจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัท ดังรายละเอียด ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	รายชื่อบริษัท	จำนวนพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง
1	บริษัท เอ็นอีซี โทकिन อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	3,000	17
2	บริษัท โนเบิล อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	2,000	11
3	บริษัท ไทยแสดนเลย์การไฟฟ้า จำกัด	3,000	17
4	บริษัท มิซึกิ (ประเทศไทย) จำกัด	1,000	6
5	บริษัท ไช้โก้ อินสทรูเมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด	2,400	13
6	บริษัท นิเค็ค โคปาล(ประเทศไทย) จำกัด	4,000	22
7	บริษัท ฟุจิตสึ(ประเทศไทย)จำกัด	6,000	34
8	บริษัท มัตซุซิตะ อิเล็กทรอนิกส์ เวอร์ค(ประเทศไทย) จำกัด	3,000	17
9	บริษัท เจวีซี แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	2,000	11
10	บริษัท เบลดัน อินดัสเตรียล(ประเทศไทย) จำกัด	4,000	22
11	บริษัท โซดิก (ประเทศไทย) จำกัด	1,200	8
12	บริษัท ไช้โก้ พีแอนด์ซี(ประเทศไทย) จำกัด	4,500	25
13	บริษัท มิก เดนชิ โคเงียว (ประเทศไทย)จำกัด	3,000	17
14	บริษัท พีซีทีที จำกัด	5,000	28
15	บริษัท ฟุจิคุระ (ประเทศไทย) จำกัด	6,500	36
16	บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด	3,000	17
17	บริษัท เอ็นอีซี อินฟรอนเทีย(ประเทศไทย) จำกัด	2,000	11
18	บริษัท โรห์ม อินดิเกรด เซมิกอนดักเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด	2,400	13
19	บริษัท โรห์ม อพอลโล อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด	3,000	17
20	บริษัท คีเค (ประเทศไทย) จำกัด	4,000	22
21	บริษัท พานาโซนิค รีฟิเจอร์เรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	1,000	6
22	บริษัท มาจอเร็ดด์(ประเทศไทย) จำกัด	1,000	6
23	บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตัล(ประเทศไทย) จำกัด	4,000	22
	รวม	71,000	398

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจาก แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถาม 3 ส่วนด้วยกัน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎีของ Richard E. Walton และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิง บวกและเชิงลบให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อแปล ความหมายของแบบสอบถาม ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 29 ข้อ ประกอบด้วย

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. สิทธิของพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามนี้ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นเองจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎีของ Steers และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตรา ส่วนประมาณค่าของ Likert ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและ เชิงลบให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อแปลความหมาย ของแบบสอบถาม ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง จำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วย

1. การยอมรับองค์การ
2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 398 ชุด โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังฝ่ายบุคคลในแต่ละบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคม อุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยทำการติดต่อล่วงหน้าทางโทรศัพท์ไว้ก่อน และหลังจากพนักงานตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ให้ฝ่ายบุคคลแต่ละบริษัทส่งกลับมายังผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การตรวจแบบสอบถามและการให้คะแนน

1. ความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตราวัดของ Likert โดยแบ่งข้อความแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนแบ่งออกเป็นการคะแนน สำหรับข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ ดังนี้

- ข้อความเชิงบวก (Positive) คะแนนของคำตอบ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

- ข้อความเชิงลบ (Negative) คะแนนของคำตอบ ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 3 ระดับ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับต่ำ คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ } \frac{5-1}{3} = 1.33$$

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวให้สามารถหาช่วงคะแนนของแต่ละระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ

คะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง

3. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตราวัดของ Likert โดยแบ่งข้อความแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการให้คะแนน

การให้คะแนนแบ่งออกเป็น การให้คะแนน สำหรับข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ ดังนี้

- ข้อความเชิงบวก (Positive) คะแนนของคำตอบ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

- ข้อความเชิงลบ (Negative) คะแนนของคำตอบ ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน

เห็นด้วย	2	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรระดับกลาง และความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ } \frac{5-1}{3} = 1.33$$

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวให้สามารถหาช่วงคะแนนของแต่ละระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

คะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) นำมาใช้บรรยายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

- ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
- ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

2. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analysis Statistics) ได้แก่

- การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ t-Test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม
- การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม
- สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดที่ระดับ 0.05



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 2 จำนวนคนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษา

(n = 398)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	168	42.2
	หญิง	230	57.8
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	107	26.9
	25-30 ปี	184	46.2
	มากกว่า 30 ปี	107	26.9

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 398)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ			
โสด		220	55.3
สมรส		172	43.2
หย่าร้าง		6	1.5
อายุงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี		230	57.8
5 – 10 ปี		100	25.1
มากกว่า 10 ปี		68	17.1
ระดับการศึกษา			
น้อยกว่า ม.6		41	10.3
ม.6 หรือ ปวช.		143	35.9
ปวส.		111	27.9
ปริญญาตรี		99	24.9
สูงกว่าปริญญาตรี		4	1.0
รวม		398	100

จากตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 398 คน ได้ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า พนักงานในองค์กรเป็นเพศหญิง จำนวน 230 คนคิดเป็นร้อยละ 57.8 และเป็นเพศชาย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2

อายุ พบว่า พนักงานในองค์กรมีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ละมีอายุมากกว่า 30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานในองค์กรมีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 และมีสถานภาพเป็นหย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

อายุงาน พบว่า พนักงานในองค์กรมีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในองค์กรมีระดับการศึกษาม.6 หรือ ปวช. จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 รองลงมา คือระดับ ปวส. จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 ปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 น้อยกว่า ม.6 จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.20	0.41	ปานกลาง
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.82	0.87	ปานกลาง
สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.47	0.65	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.15	0.59	ปานกลาง
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.07	0.66	ปานกลาง
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.33	0.68	ปานกลาง
สิทธิของพนักงาน	3.19	0.67	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.24	0.63	ปานกลาง
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.53	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 ด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.34	0.50	ปานกลาง
การยอมรับองค์กร	3.35	0.62	ปานกลาง
การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	3.61	0.66	ปานกลาง
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.05	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ด้านการยอมรับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม					
ชาย	168	3.36	0.48	0.86	0.389
หญิง	230	3.32	0.52		

จากตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานจำแนกตามเพศ ไม่พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	F	p
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม				
ต่ำกว่า 25 ปี	3.33	0.57	2.89	0.056
25 – 30 ปี	3.28	0.51		
มากกว่า 30 ปี	3.43	0.39		

จากตารางที่ 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุ ไม่พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	F	p
ความผูกพันต่อองค์กร				
โสด			2.41	0.09
สมรส	3.39	0.48		
หย่าร้าง	3.27	0.52		
	3.36	0.35		

จากตารางที่ 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	F	p
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			3.469	0.032*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.34	0.53		
5 – 10 ปี	3.24	0.49		
มากกว่า 10 ปี	3.45	0.37		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานจำแนกตามอายุงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe ผลการเปรียบเทียบแสดงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

กลุ่มที่	ตัวแปร	\bar{X}	1	2	3
1	ต่ำกว่า 5 ปี	3.34	-	0.25	0.31
2	5-10 ปี	3.24		-	0.034*
3	มากกว่า 10 ปี	3.45			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างพนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี และพบว่าพนักงานที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	F	p
ความผูกพันต่อองค์กร			3.45	0.009*
น้อยกว่า ม.6	3.30	0.50		
ม.6 หรือ ปวช.	3.41	0.48		
ปวส.	3.21	0.53		
ปริญญาตรี	3.40	0.47		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.02	0.36		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe ผลการเปรียบเทียบแสดงดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่

กลุ่มที่	ระดับการศึกษา	\bar{X}	1	2	3	4	5
1	น้อยกว่า ม.6	3.30	-	0.79	0.92	0.86	0.89
2	ม.6 หรือ ปวช.	3.41		-	0.041*	1.00	0.67
3	ปวส.	3.21			-	0.10	0.96
4	ปริญญาตรี	3.40				-	0.69
5	สูงกว่าปริญญาตรี	3.02					

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับการศึกษา ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา น้อยกว่า ม.6 มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช., ปวส., ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวส. มีระดับความผูกพันไม่แตกต่างจากพนักงานระดับ ปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนพนักงานระดับปริญญาตรี มีระดับความผูกพันไม่แตกต่างจากพนักงานระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 12 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	
	r
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.497
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P)	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 12 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานทางการวิจัย	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล

แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

- เพศ ✓

- ระดับอายุ ✓

- ระดับสถานภาพ ✓

- ระดับอายุงาน ✓

- ระดับการศึกษา ✓

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ✓

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล นอกจากนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มประชากร ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 23 บริษัท รวมพนักงานประมาณ 71,000 คน และทำการสุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 มีสถานภาพสมรส โสด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 และมีการศึกษาระดับม.6 หรือ ปวช. จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยภาพรวม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X} = 3.53$) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม

สุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) สิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) และ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$)

ระดับความผูกพันต่อองค์กร

โดยภาพรวมแล้ว พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) และพิจารณาในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.61$) ด้านการยอมรับองค์กรพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีด้วยกันทั้งหมด 3 สมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน แบ่งเป็นสมมติฐานย่อย 5 ประการ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ตัวแปรอิสระเรื่องเพศ พบว่า ไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.2 ตัวแปรอิสระเรื่องมีอายุ พบว่า ไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.3 ตัวแปรอิสระเรื่องสถานภาพสมรส พบว่า ไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.4 ตัวแปรอิสระเรื่องอายุงาน พบว่า เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.5 ตัวแปรอิสระเรื่องระดับการศึกษา พบว่า เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในองค์กรต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยขอ นำเสนอการอภิปรายเกี่ยวกับผลการวิจัย ดังนี้

เมื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษา สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

เพศ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเปรียบเทียบกับเพศพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชายอย่างมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรเหมือนกัน เพราะมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้เหมือนกัน ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและในปัจจุบันสังคมไทยก็ให้การยอมรับในความสามารถของบุคคล มากกว่าที่จะมองว่าบุคคลนั้นเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย จึงทำให้พนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชายทำงานเต็มความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริสา (2546) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าไม่มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งเป็นเพศชายและเพศหญิง

อายุ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เปรียบเทียบกับอายุของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องด้วยว่าพนักงานเหล่านี้ได้ร่วมงานกับองค์กรมาระยะหนึ่ง ได้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร นโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงานจึงสามารถทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างสูง ดังนั้น พนักงานไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน จึงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว พนักงานจึงให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรี (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตเลนส์สายตาในประเทศไทย พบว่าไม่มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เปรียบเทียบกับสถานภาพสมรสของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน กล่าวคือพนักงานที่มีครอบครัวแล้วมีความต้องการ ความมั่นคงในอาชีพและไม่ต้องการให้องค์กรต้องสลายลง เพราะจะทำให้ตนเองและครอบครัวขาดรายได้จนเจือ นอกจากนี้จากสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันยังทำให้คนที่แต่งงานแล้ว หรืออาจมีบุตรหรือมีภาระที่ต้องการอุปการะผู้อื่นแสดงพฤติกรรมที่ผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ส่วนคนที่ยังไม่ได้สมรส ก็มีความต้องการที่จะฝึกฝนความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน และเมื่อมีผลงานและได้รับการยอมรับจากองค์กร ก็ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและทุ่มเทให้กับองค์กร จากการวิจัยจึงไม่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อายุงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานโดยรวม พนักงานที่อายุงานมากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Mowday และ Lyman (1982) ได้กล่าวว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมีผลทางบวกต่อความผูกพันองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรสุวัฒน์ (2543) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด ผลการศึกษพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งพนักงานที่มีอายุการทำงานมากจะมีสัมพันธภาพกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามาก ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ไม่อยากไปเริ่มต้นและปรับตัวและสร้างสังคมใหม่ในองค์กรอื่น

ระดับการศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานโดยรวม พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย เพราะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรค่อนข้างสูง และเมื่อไม่เป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังไว้ก็เกิดความผิดหวัง ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรายุทธ (2541) ซึ่งได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงด้วย เนื่องจากระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถ้าอยู่ในระดับที่สูงพนักงานก็จะรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไป

ด้วย ทำให้พนักงานไม่ต้องการเปลี่ยนย้ายงานหรือลาออกแต่ถ้าระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำก็จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจ ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ (2542) และผลงานวิจัยของ นันทภัทร (2550) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้ เนื่องมาจากองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ที่ส่งผลและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้มามีความหลากหลาย จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผลที่ได้จากการวิจัย เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม องค์กรควรนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถมาใช้ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง (Performance Pay) เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งต้องใช้แบบประเมินผลที่มีตัวชี้วัดอย่างชัดเจน Key Performance Indicators (KPI) และแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ เพื่อพนักงานจะรับรู้ถึงค่างานและค่าเงินของงาน ซึ่งจะเป็นการปิดกั้น มิให้เกิดอคติต่องานอันจะส่งผลให้พนักงานเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ : การตรวจสุขภาพประจำปีของบริษัทนั้น บริษัทควรคำนึงถึงการดำเนินโครงการต่อเนื่องจากการตรวจสุขภาพแล้ว เช่น การจัดสถานที่ที่สำหรับออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่พนักงาน การจัดรายการ

ตรวจสุขภาพที่สอดคล้องกับเพศและวัย รวมถึงการจัดโครงการณรงค์สถานที่ทำงานปลอดสารพิษต่าง ๆ โดยส่งเสริมการงดสูบบุหรี่ในสถานที่ทำงาน

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน : บริษัทควรใช้วิธีการสื่อสารในทั้งทางตรงและทางอ้อมให้พนักงานทราบถึงการเจริญเติบโตในสายอาชีพ (Career Development in Practical) เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นใจในการที่จะร่วมงานกับองค์กร รวมทั้งทำรูปแบบการทำงานที่让员工รู้สึกว่ามีความท้าทายและได้ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น โดยใช้วิธีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง : ในหน่วยงานต่าง ๆ ของบริษัทควรกำหนดรูปแบบให้แต่ละหน่วยงานมีการประชุมหน่วยงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานในระดับต่าง ๆ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งรายงานปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานแต่ละคนได้มีโอกาสทบทวนตนเองและเสนอปัญหาให้กับผู้บริหารได้ทราบและแก้ไข ในทางกลับกันผู้บริหารก็จะสามารถจัดโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้มาช่วยแก้ปัญหาของตนได้อีกทางหนึ่ง

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน : องค์กรควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นทีมเดียวกัน กิจกรรมดังกล่าวอาจแสดงออกในรูปของการทำกลุ่มสัมพันธ์ในต่างจังหวัด เพื่อหล่อหลอมให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน การทำงานควรเป็นรูปแบบเป็นทีมมากกว่างานบุคคล

6. ด้านสิทธิของพนักงาน : องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจถึงสิทธิส่วนบุคคลโดยเน้นเป็นเรื่องสำคัญถ้าฝ่าฝืนอาจถูกลงโทษ โดยอาจจัดทำในรูปของประมวลจริยธรรมขององค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงการได้รับสิทธิส่วนบุคคลขององค์กรนี้

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น : องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานโดยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและประเมิณผลการทำงานจากผลงาน ไม่ควรนำเรื่องการลาและหยุดงานเป็นประเด็นสำคัญและควรหลีกเลี่ยงที่จะให้พนักงานต้องทำงานล่วงเวลา เพราะเวลาดังกล่าวถือเป็นเวลาส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม : องค์กรที่จะจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยสอดแทรกกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้มากขึ้น ได้แก่ ทัศนคติ บรรยากาศขององค์กร พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น พนักงานระดับบริหาร เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไรระหว่างธุรกิจแต่ละประเภท



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. 2540. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2535. **พฤติกรรมในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2530. “ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร.” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาองค์กร หน่วยที่ 4, หน้า 226. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระ วีระธรรมสาริต. 2532. “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครื่องซีเมนต์ไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นนทภัทร อักษรดิษฐ์. 2550. “การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- นฤมล มีเพียร. 2541. “ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประไพพร สิงหเดช. 2539. “การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมประพศติ.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรานอม กิตติคาภูษิธรรม. 2538. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. **แรงจูงใจในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ภัทรา หิรัญรัตน์พงษ์. 2542. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภรณ์ มหานนท์. 2529. **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

มาริสา ทรงพร. 2546. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับ ในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง.

วรรณุช ทองไพบูลย์. 2543. “บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุจินดา อ่อนแก้ว. 2538. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทราวดี.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพินดา สีวานนท์. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสรี สัจจะธีระกุล. 2550. “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สันติ บางอ้อ. 2540. การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. Productivity World. 2 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540): 39-40.

สมภพ เจริญกุล. 2537. การพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์บริการวิชาการ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. 2541. “คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สรายุทธ ปฎิมากร. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตน้ำอัดลม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุวรรณนิน คณานุวัฒน์. 2536. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อักษร คำรงสุกิจ. 2539. “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท มินิแบร์ (ประเทศไทย) โรงงานบางปะอิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Bluestone, I. 1997. **Organization Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organization Commitment.** Hospital and Health Service administration. 42 (summer 1997) : 221-262.

Bruce, W.M. and J.W.Blackburn. 1992. **Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals.** Westprt: Quorum Books.

Chaipol, H. 1989. **A Comparative Study of Thai Middle Managers' Perception of their Quality of Worklife in America-Owned and Thai Owned Companys Operating in Thailand.** USA: United State International University.

Cherington, J.D. 1989. **Organizational Behavior: The management of Individual and Organization Performance.** Boston: Allyn and Barcon Inc.

Dressler, G. 1991. **Personal Human Resource Management.** 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Golembiewski, R.T. and B. Sun. 1990. “**QWL Improves Worksite Quality: Success rate in a Targe Pool of Study**”. Human Resource Development Quarterly. 1 (Spring 1990): 35-43.

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

Herbiniak,L. and J. Alutto. 1972. **Personal and Roll-Related Factors in The Development of Organizationl Commitment.** Administrative Science Quarterly. 17 (December 1972): 555-572.

Huse, E.F. and T.G. Cummings. 1985. **Organizational Development and Change.** 3rd ed. Minnesota: West Publishing.

Kanter, R.M. 1968. **Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian communities.** American Sociological Review. 33 (August 1968): 499-517.

Luthans, F. 1992. **Organizational Behavior.** 6th ed. Singapore: Mcgraw-Hill Company.

Merton, H.C. 1977. **A Look at Factors Affecting the Quality of Worklife.** Monthly Labour Review. 10 (October 1977): 64.

Mowday, R.T., L.W.Porter and R.M.Steerr.1982. **Employee-Organization Linkages: The Psychology Commitment, Absenteeism and Turnover.** New York: Academic Press.

Schuler, R.S., N.J. Beutell and S.A. Youngblood. 1989. **Effective Personal Management.** 3rd ed. Minnesota: Nest Publishing Company.

Sheldon, M. 1971. **An Empirical Analysis of Organizational Identification.** Academy of Management Journal. 14 (March 1971): 149-226.

Shrovan, D.J. 1989. **Quality of Work Life : perspectives for business.** Massachusetts : . The public sector.

Walton, R.E. 1973. **Quality of Worklife: What is It?** Sloan Management Review. 15 (Fall 1973): 11-12.

Steer, R.M. 1977. **Organizational Effectiveness: A Behavioral View.** Satana, Monica,
California: Goodyear Publishing Company.

Steer, R.M. and L.W. Porter. 1983. **Motivation and Work Behavior.** 3rd ed. New York:
Mcgraw-Hill Inc.



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ ปี เดือน

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส หย่าร้าง

4. อายุงานในปัจจุบัน ปี เดือน

5. ระดับการศึกษาค้นสูงสุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
2	ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจาก การทำงาน					
3	บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มี ความยุติธรรม					
4	ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับความ ทุ่มเทของท่านที่มีให้กับบริษัท					
5	ท่านพอใจที่บริษัทจัดให้มีการตรวจ สุขภาพประจำปีกับพนักงานทุกคน					
6	ท่านพอใจกับระบบการรักษาความ ปลอดภัยภายในบริษัท					
7	สถานที่ทำงานของท่านไม่เหมาะสมทำให้ มีผลเสียต่อสุขภาพ					
8	บริษัทมีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกัน ภัยพิบัติต่าง ๆ เพื่อป้องกันความปลอดภัย ของพนักงาน					
9	งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ได้ทำให้ท่าน ได้รับความรู้ใหม่ ๆ					
10	ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
11	ท่านรู้สึกว่าคุณได้ทำงานในบริษัทที่มั่นคง					
12	ท่านเชื่อว่าสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
13	ท่านมีโอกาสในการแสดงฝีมือแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้เพียงลำพัง					
14	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านนำกระบวนการทำงานใหม่มาใช้ในงานได้					
15	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมได้ด้วยตนเอง					
16	บ่อยครั้งที่ท่าน ได้รับอิสระในการควบคุมงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง					
17	ท่านได้รับโอกาสในการวางแผนงานสำคัญร่วมกับผู้บริหาร					
18	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน					
19	สมาชิกในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
20	การประสานงานส่วนใหญ่จะคำนึงถึงพวกพ้องมากกว่าความเหมาะสม					
21	ท่านถูกกีดกันเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากหัวหน้างาน					
22	เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
23	บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
24	ท่านรู้สึกใช้เวลา 24 ชั่วโมงต่อวันน้อยเกินไป					
25	ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
26	ท่านต้องทำงานล่วงเวลาอยู่บ่อย ๆ					
27	ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาว่างในแต่ละวัน					
28	บริษัทของท่านมีการพัฒนาคุณภาพสินค้าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อลูกค้า					
29	บริษัทของท่านมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด

แล้วทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่าง ๆ ของบริษัท					
2	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้					
3	ท่านพบว่า ค่านิยมของท่านกับบริษัท สอดคล้องกัน					
4	ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ บริษัท					
5	ท่านพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงของบริษัท ด้วยความเต็มใจ					
6	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็น ส่วนหนึ่งของบริษัท					
7	ท่านรู้สึกอึดอัดที่จะต้องปฏิบัติตาม กฎระเบียบของบริษัท					
8	ท่านยินดีที่มาทำงานในวันหยุด เมื่อบริษัท ขอความร่วมมือจากท่าน					
9	ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจในงานที่ได้ รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
10	ท่านรู้สึกลำบากใจที่ต้องทำงานล่วงเวลา โดยไม่มีค่าตอบแทน					
11	ท่านพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ให้กับบริษัท					
12	ท่านคิดที่จะปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ ดีกว่าเดิม					
13	ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงาน					

เพื่อให้ผลดีที่สุด					
--------------------	--	--	--	--	--

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
14	บริษัทและตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน					
15	ท่านคิดว่าไม่มีสิ่งใด ธุรกิจท่านไว้กับ บริษัทได้เลย					
16	ท่านคิดว่าบริษัทคือบ้านหลังที่ 2 ของท่าน					
17	การตัดสินใจทำงานในบริษัทนี้คือความ ผิดพลาดครั้งหนึ่งของท่าน					
18	ท่านไม่อยากจะลาออก เพราะมีความผูกพัน กับบริษัท					
19	ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัทด้วย					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร
วัน เดือน ปีเกิด	4 กรกฎาคม 2510
สถานที่เกิด	สระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	49/126 หมู่ 6 ถ.พระองค์เจ้าสาย ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จ. ปทุมธานี
หน้าที่การงานปัจจุบัน	หัวหน้าภาควิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประวัติการศึกษา	<p>พ.ศ. 2534 รป.บ.(บริหารรัฐกิจ) จาก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์</p> <p>พ.ศ. 2542 วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์</p>