

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี

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

ธีรินทร์ มะระกานนท์¹

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 - 33 ปี มีสถานภาพมีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่าระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับดี และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก และความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการจัดการความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต การทำงาน ความผูกพัน พนักงาน บริษัทเอกชน

Abstract

The purpose of this research is to study Quality of work life affecting Organizational Commitment of private companies' employees in Lopburi Province

Sample size in this research is 400 samples. Questionnaire is a tool for data collection. Statistics for data analysis are percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regressions analysis.

Research results are as follows:

1. Most employees are female aging between 26 and 33 years old, being single, bachelor' s degree or higher, earning monthly income less than or equal 15,000 and having duration of work between 4 and 6 years

2. The attitude towards overall in quality of work life was at the good level. Considering in each category, Safe and Healthy Environment, Growth and Security, Constitutionalism, Work Life Balance and Social Relevance is at the good level. Whereas Adequate and Fair Compensation, Development of Human Capacities and Social integration is at the moderate level

3. The employees' opinion on organizational commitment in overall aspect is in high level. Considering in each category, Strong belief in and acceptance of the organization's goals and Willingness to exert considerable effort on behalf of the organization is at the high level. Whereas Strong desire to maintain membership in the organization is at the moderate level.

Results of the correlation at statistical significance of 0.05 are as follows:

1. The personal characteristics of employees with different age, earning monthly income and duration of work have different organizational commitment at statistical significance of 0.05

2. Organizational commitment in the dimension of Strong belief in and acceptance of the organization's goals has the relationship with Development of Human Capacities and Social Relevance on the same direction at statistical significance of 0.05

3. Organizational commitment in the dimension of Willingness to exert considerable effort on behalf of the organization has the relationship with Adequate and Fair Compensation, Development of Human Capacities and Work Life Balance on the same direction at statistical significance of 0.05

4. Organizational commitment in the dimension of Strong desire to maintain membership in the organization has the relationship with Adequate and Fair Compensation, Growth and Security and Social integration on the same direction at statistical significance of 0.05

Keywords: Quality of life, Operation, Attachment, Personnel, Private companies

บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์ทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจด้านสังคมและการเมืองจากการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาทำให้ประเทศทั่วโลกเข้าสู่ยุคการแข่งขันรวมถึงประเทศไทยก็เข้าสู่ยุคการแข่งขันเช่นเดียวกัน โดยองค์กรใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้นปัจจัยหลักที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ เนื่องจากบุคลากรมีหน้าที่ปฏิบัติงานให้ไปตามนโยบายเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้และให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ถึงแม้ว่าองค์กรใดจะมีเงิน มีเครื่องจักรที่ทันสมัย มีวิธีการผลิตที่รวดเร็วรวมถึงมีการบริหารจัดการที่ดีเพียงใดแต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมกับงาน ก็อาจส่งผลในระยะยาวให้องค์กรนั้น ๆ ไม่ประสบความสำเร็จก็เป็นได้

การที่พนักงานจะเกิดความเต็มใจในการทำงานนั้นไม่ใช่มีเพียงแต่ความรู้ ความสามารถเท่านั้น แต่มีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น พนักงานต้องรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขกับการทำงาน พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสังคมการทำงาน องค์กรประกอบเหล่านี้ก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย เช่น พนักงานมีเป้าหมาย และ ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย ที่องค์กรกำหนดเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน อัตราลาออก เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อไปยังประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การ และเกิดความสมดุลระหว่างความสำเร็จในชีวิตการทำงานของพนักงาน และเป้าหมายขององค์การ ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาองค์กรแล้วยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ สถานที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมที่จะทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Husel; & Cummings. 1985) [1]

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542: 18) [2]

ส่วนความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคล ที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความผูกพันเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

และความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย สเตียร์ (Steers, 1977: 46) [3] อีกทั้งความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวพยากรณ์ถึงอัตราการลาออก และการขาดงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วแนวทางในการสร้างความผูกพันนั้นมีหลายประการด้วยกัน ได้แก่ ควรมีการจูงใจพนักงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สวัสดิการและความปลอดภัยต่างๆ การให้ความสำคัญกับงานที่ทำ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตอบสนองความต้องการเบื้องต้นให้แก่พนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องปรับเงินเดือน ตำแหน่งงาน การส่งเสริมการฝึกอบรมต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรภายในองค์การมีความพึงพอใจในการทำงาน ทুমเทแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การ และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ สนองนโยบายต่างๆ ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับภายในองค์การ เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์การต่อไป

จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาจะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใดและมีตัวแปรใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อพิจารณานำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารพัฒนาองค์การ ตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมที่มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.2.2 สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย

- 1.2.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
 - 1.2.4 งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
 - 1.2.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน
 - 1.2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร
 - 1.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
 - 1.2.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร
 - 2.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
 - 2.3 ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
6. ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
7. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
8. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
9. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
10. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
11. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
12. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
13. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
14. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับกับลักษณะประชากรศาสตร์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538: 41- 42) [5] กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะงานประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่

สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการหาตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ยูเนสโก (UNEACO. 1978: 89) [6] ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่รวมกันได้อย่างสันติสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การกำหนดตัวอย่างโดยการใช้สูตรคำนวณ แบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 26) [4] กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5 % จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 คน และได้สำรวจไว้ 15 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 - 33 ปี มีสถานภาพมีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่าระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับดี และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง
3. ความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก และความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทต่างๆ ได้ให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคระหว่างพนักงานชาย และหญิง จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่เกิดความแตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี, 34-41 ปี และอายุ 42 ปีขึ้นไป พนักงานอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี, 34-41 ปี และอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยที่พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่พนักงานรุ่นใหม่เพิ่งจะเริ่มต้นในการทำงานทำให้อาจจะยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานหรือเพื่อนร่วมงานมากนัก และเมื่อพนักงานอายุมากขึ้นทำให้คนมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน จึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานไม่ว่าจะมีสถานภาพโสด, สมรส/หย่าร้าง/

ม่าย/แยกกันอยู่ มีการใช้ชีวิตในการทำงานร่วมกัน ในองค์กร การซึ่งองค์กรก็จะมีการจัดการทำงานให้ได้อย่างยุติธรรมไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าแรง สวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม โดยไม่คำนึงถึงว่าสถานภาพสมรสจะแตกต่างกันหรือไม่

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์กรใช้การวัดที่ผลงานและความสามารถของพนักงานโดยที่ไม่ได้ให้ความสำคัญจากระดับการศึกษาของพนักงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท สามารถอธิบายได้ว่าเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ซบเซาทำให้ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในชีวิตประจำวันสูงขึ้น ทำให้พนักงานที่มีรายได้น้อยอาจคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ที่มีเงินเดือนมากกว่าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นานจะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรและไม่ต้องการที่จะย้ายไปปรับตัวในที่ใหม่ๆ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ที่สอดคล้องตามสมมติฐานได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากหรือน้อยเพียงใดเป็นผลมาจากเรื่องรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะผลตอบแทนเป็นการจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ทำให้พนักงานทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร นอกจากนี้พนักงานมีความรู้สึกว่าจะหน้าทีและความรับผิดชอบสูงชัน การจ่ายค่าตอบแทนก็ควรที่จะต้องมากขึ้นตามไปด้วยอย่างยุติธรรม ทำให้พนักงานเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานได้รู้สึกว่าคุณเองได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถตนเองได้อย่างเต็มที่ไม่ว่าจะผ่านทาง การฝึกอบรมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้มีความรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อองค์กรมีการบริหารจัดการในการให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องหลักประกันในการให้ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าในการทำงานพนักงานที่มีทัศนคติและ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ต้องการที่จะได้รับการยอมรับในสังคมก็จะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่ดีส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร สามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานสามารถแบ่งเวลาของตนเองให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อาจเกิดจากองค์กรที่เป็นบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดลพบุรี มีการให้บริการในส่วนของบริษัทส่งพนักงานจากบ้านพักของพนักงานตรงถึงที่ทำงาน ทำให้ความลำบากจากการเดินทางไปบริษัทไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานหรือพลาดโอกาสในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับทางบริษัท

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าองค์กรที่พนักงานได้ทำงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการช่วยเหลือในเรื่องการประสบอุทกภัยหรือการรักษาสุขภาพแวดล้อมในเขตชุมชน ส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการได้ทำงานที่องค์กรของตนเองนั้นมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรควรพิจารณาขยายในการจ่ายค่าตอบแทนให้เพียงพอและมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานเนื่องจากในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และรายได้ที่พนักงานได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพและครอบครัว นอกจากนี้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนยังจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น

ในทิศทางเดียวกันถึง 2 ด้านอีกด้วยคือความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2. องค์กรควรจะพิจารณาในการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การดูงาน อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ให้พนักงานมีอิสระในการควบคุมการทำงานของตนเอง จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อที่เกี่ยวกับการส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน และควรมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน นอกจากนี้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลที่เพิ่มมากขึ้น จะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในทิศทางเดียวกันถึง 2 ด้านคือความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรและความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. องค์กรควรมีนโยบายให้พนักงานมีโอกาสพบปะผู้บังคับบัญชามากขึ้น โดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นบุคลากร เพื่อบุคลากรจะได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน รวมไปถึงการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมีการจัดสัมมนา หรือจัดกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความสามัคคีกันระหว่างเพื่อนร่วมงานกันเองในองค์กรส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันในเวลาทำงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อพนักงานได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้การมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันที่ดีจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้นในทิศทางเดียวกันในด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

4. องค์กรควรประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม มีการสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้า รวมทั้งมีการปรับเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับผลงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นเพราะจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

5. องค์กรไม่ควรปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ควรมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานและปริมาณงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดียิ่งขึ้นเพราะจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

6. องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์คืนแก่สังคม ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ตระหนักถึงบทบาทขององค์กรในฐานะเป็นองค์กรหลักในการช่วยเหลือและรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการได้ทำงานที่องค์กรของตนเองนั้นมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจเพราะจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม และสามารถนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข

2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยอื่นเช่น ภาวะผู้นำ การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่นอกเหนือจากพนักงานบริษัทเอกชน เช่น พนักงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างในการนำมาช่วยในการบริหารและพัฒนาองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. มนุ สีนะวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง ขอบกพร่อง ทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ ที่เสียสละเวลาในการให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ คอยอบรม สั่งสอนประสบการณ์ที่ดีมีคุณค่าแก่ผู้วิจัย ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาวของผู้วิจัยและทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนในการเลี้ยงดู การศึกษา อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น อดทน ด้วยความรัก ความห่วงใย เสมอมา

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิต MBA มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

คุณค่า คุณประโยชน์ และความดีงาม อันพึงได้จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องรำลึก พระคุณของบิดา มารดา ญาติๆ และ บุรพคณาจารย์ ที่ได้ อบรมสั่งสอน ชี้แนวทางที่ดี และมีคุณค่า สร้างพื้นฐาน การศึกษาให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- [1] Husel, E.F.; & T.G. Cummings. (1985). *Organization Development and Changed*. Minnesota: West Publishing.
- [2] ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [3] Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. (22): 46-56
- [4] กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [5] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2538). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- [6] UNESCO. (1978). *Indicator or Environment Quality of Life*. Research and Papers in Social science. No.38