ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT AMONG STAFF OF AIRPORTS OF THAILAND PUBLICCOMPANY LIMITED HEAD OFFICE (DON MUEANG)

พงษ์เทพ เงาะด่วน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

พงษ์เทพ เงาะด่วน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) Relationship between Quality of Work Life and Organizational Engagement among Staff of Airports of Thailand Public Company Limited Head Office (Don Mueang)
ชื่อ - นามสกุล	นายพงษ์เทพ เงาะด่วน
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เขมมารี รักษ์ชูชีพ, Ph.D.
ปีการศึกษา	2555

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทรประภาเลิศ, D.B.A.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปารี อยู่เย็น, วท.ม.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เขมมารี รักษ์ชูชีพ, Ph.D.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, D.B.A.)
วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)
ชื่อ-นามสกุล	นายพงษ์เทพ เงาะด่วน
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เขมมารี รักษ์ชูชีพ, Ph.D.
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) กลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการวิจัย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันของพนักงานในองค์การใน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ

Independent Study Title	Relationship between Quality of Work Life and Organizational Engagement among Staff of Airports of Thailand Public Company Limited Head Office (Don Mueang)
Name-Surname	Mr. Pongtep Ngoaduon
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Khemaree Rugchoochip, Ph.D.
Academic Year	2012

ABSTRACT

The independent study was conducted to investigate the level of quality of work life and organizational engagement, the factors that affected the quality of work life and the level of relationship between the quality of work life and organizational engagement among the staff of the Airports of Thailand Public Company Limited Head Office (Don Mueang). The sample of the study comprised 300 staffs. The data were collected through the application of questionnaires, and were analyzed using descriptive statistics consisting of Percentage, Means, Standard Deviation, as well as the test of hypothesis using Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference, and Pearson's Correlation Coefficient with the confident level at 95%.

The results of the study showed that the quality of work life of the staff in the aspects of adequate and fair compensation, safe and healthy environment, advancement, job security, possibility of growth, efficiency improvement, and benefits were at the moderate level, but the aspects of social integration, total life space, and social usefulness were at the high level. Moreover, the level of organizational engagement among the staff in the aspects of extreme confidence, attempts of doing any work with total dedication, and high intention were at the high level.

The results of hypothesis testing demonstrated that different gender, age, level of education, marital status, salary, work experience made no differences in the quality of work life, and the quality of work life had a positive relationship with the organizational engagement among of staff at 0.05 level of significance.

Keywords: quality of work life, organizational engagement

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทรประภาเลิศ ท่านอาจารย์ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปารี อยู่เย็น ท่านอาจารย์กรรมการ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมารี รักษ์ชูชีพ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระมาโดยตลอด รวมทั้งโอกาสในการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือดูแลทั้งในเรื่องการเรียนและกิจกรรมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบคุณ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ตลอดจนพนักงานผู้ตอบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย สำเร็จครั้งนี้สมบูรณ์ด้วยดี ขอขอบคุณเพื่อนที่เรียน MGY-54 B ทุกคนให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นกำลังใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สู้ด้วยกัน และพวกเราต้องจบพร้อมกัน

ขอขอบพระคุณคุณพ่อคุณแม่ที่เคารพรัก ที่ให้การสนับสนุนในเรื่องการศึกษา ให้การอบรมเลี้ยงดู ให้คำปรึกษาให้กำลังใจ เป็นแรงบันดาลใจสำคัญยิ่งและเป็นที่ยึดเหนี่ยวของชีวิตในทุก ๆ เรื่อง เสมอมารวมทั้งครอบครัวทุกท่าน

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากการศึกษาในครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ศึกษาขอกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

พงษ์เทพ เงาะด่วน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ค

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ฌ

บทที่

1. บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 4

1.3 สมมุติฐานการวิจัย 4

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 5

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย 5

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 8

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 9

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 10

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 15

2.3 ประวัติบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด 23

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 24

3. วิธีดำเนินการวิจัย 28

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 28

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 29

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 32

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
4.2 ผลการวิเคราะห์	34
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	65
5.1 สรุปผลการวิจัย	66
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	69
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	72
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต	72
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	76
ประวัติผู้เขียน	85

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	34
4.2	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	35
4.3	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	35
4.5	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน	36
4.6	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน	36
4.7	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานในองค์การ…	36
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม	37
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	38
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	39
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	40
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	41
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	42
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสิทธิของพนักงาน	43
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	44
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	45
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ในภาพรวม	46
4.18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	46
4.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก	47
4.20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความปรารถนาอย่างแรงกล้า	48
4.21	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำแนกตามเพศ	49
4.22	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำแนกตามอายุ	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.23 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุ 51

4.24 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำแนกตามระดับการศึกษา 52

4.25 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 53

4.26 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำแนกตามระดับการศึกษา..... 54

4.27 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำแนกตามสถานภาพ 54

4.28 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำแนกตามตำแหน่งงาน 56

4.29 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน 57

4.30 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำแนกตามอัตราเงินเดือน..... 58

4.31 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอัตราเงินเดือน 59

4.32 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำแนกตามอายุงานในองค์การ 60

4.33 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุงานในองค์การ 61

4.34 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามอายุงานในองค์การ 62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.35 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามอายุงานในองค์การ 63

4.36 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ สิทธิของพนักงาน จำแนกตามอายุงานในองค์การ ... 63

4.37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) 64

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1.1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา 8

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่จะประสบความสำเร็จสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การได้นั้น ต้องมีปัจจัยหลายอย่างเป็นองค์ประกอบเพื่อที่จะพร้อมทำการแข่งขันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ซึ่งในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากทั้งในเรื่องของนวัตกรรมเทคโนโลยีสาระสนเทศระบบสื่อสารและอื่น ๆ อีกมากมายจึงทำให้องค์การทุกองค์การจะต้องมีการพัฒนาเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มศักยภาพให้องค์การมีความแข็งแกร่งต่อสู้กับสภาวะเศรษฐกิจในโลกปัจจุบัน และสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันของสภาพเศรษฐกิจในโลกปัจจุบันคือ ทรัพยากรบุคคลขององค์การ จะต้องมีรู้ความสามารถ ทุกองค์การจึงต้องมีการคัดสรรเลือกบุคคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การที่มีความรู้ความสามารถและนำมาอบรมต่อยอดพัฒนาบุคคลากรขององค์การให้มีความรู้ความสามารถ และในขณะเดียวกันองค์การก็ต้องทำให้บุคคลากรมีความพอใจในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจให้ทำเกิดมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

บุคลากร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรที่ต้องดูแลทะนุถนอม มีคุณค่าการบริหารองค์การ บุคลากรที่ดีจะอำนวยประโยชน์และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่มองแต่เพียงเรื่องค่าจ้างและเงินเดือนแต่ครอบคลุมถึงความเป็นมนุษย์ หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในการทำงานถือเป็นสาเหตุใหญ่ของการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ทำให้คนงานขาดงาน ลาออกจากงานสูง ดังนั้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานผู้บริหารต้องสนใจสิ่งแวดล้อม ทัศนคติ สุขภาพอนามัย อารมณ์จิตใจ และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน เพื่อลดปัญหาและเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การ ผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันของบุคลากรเป็นสิ่งที่บอกได้ชัดเจนว่า องค์การที่มีความสามารถในการดึงดูดรักษาบุคลากรให้มีความเข้ามาทำงานกับองค์การ อยากอยู่

กับองค์การ อยากเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีจุดหมายและเป้าหมายร่วมกันกับองค์การ ส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจพอใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและประโยชน์ขององค์การ พร้อมที่จะไปสู่ความก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์การ สิ่งเหล่านี้จะแสดงถึง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจะเป็นตัวชี้วัด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานต่อองค์การ องค์การที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากบุคลากรทุกคนภายในองค์การร่วมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายและมีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน มีความสุขที่เป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งหมายถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การ (Quality of working life) ที่เรียกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (เชี่ยวชาญ อาศุ - วัฒนกุล, 2530)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับในขณะปฏิบัติงาน เป็นลักษณะความพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานของตน ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์การมากและยังแสดงให้เห็นถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกความภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การ อันเป็นผลให้บุคคลเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือเมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นการยากหรือเป็นไปไม่ได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

ความผูกพันทางด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์การไว้ (ณรารัตน์ แป้นเมือง, 2550 : 20)

องค์การที่สามารถสร้างความสามารถร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์การ จะทำให้เกิดความรู้สึกมีแนวทางและเป้าหมายร่วมกันความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การร่วมกัน ดังนั้นการใช้อำนาจบังคับบัญชาก็ไม่มีความจำเป็น บุคคลจะอุทิศตนให้กับงานให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ การใช้กฎระเบียบมากำหนดความสำพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานก็ไม่มีความจำเป็นเช่นเดียวกัน

เพราะผลประโยชน์ระหว่างองค์การกับพนักงานเป็นผลประโยชน์ร่วมกัน ความคิดเห็นที่แตกต่างกันก็มีน้อย กลไกวิธีการที่ใช้กำหนดความสัมพันธ์ไม่ต้องอาศัยกฎระเบียบ แต่เกิดจากความเข้าใจกัน องค์การจะสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพไปในทางส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน บุคคลไม่ใช่เพียงทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนเองเท่านั้น แต่จะดูแลไปถึงส่วนอื่นที่จะกระทบต่อบรรยากาศการทำงานในหน่วยงานและตลอดทั้งองค์การ พนักงานเกิดความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความสนใจแม้สิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่พบว่าเกิดปัญหาขึ้น และจะช่วยกันแก้ก่อนที่จะกลายเป็นปัญหาใหญ่ในภายหลัง องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานที่เข้ามาใหม่มีความผูกพันต่อองค์การ ขณะเดียวกันก็เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเดิมให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้ทุกคนผูกพันกับที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) เป็นการทำธุรกิจประเภทการให้บริการการให้เช่าพื้นที่เพื่อทำธุรกิจภายในที่เกี่ยวกับสายการบินหรือไม่เกี่ยวกับสายการบิน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ กล่าวคือ ท่าอากาศยานในความรับผิดชอบจะเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในปัจจุบัน ทอท. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ในการดำเนินงาน จึงทำให้บุคลากรทุกคนจะต้องมีการพัฒนาเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรขององค์การให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้าสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันของสภาพเศรษฐกิจในโลกปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างมาก บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล และถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพย์สินที่มีค่า เป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนให้ ทอท. ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ทำให้ ทอท. ต้องหันกลับมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล มีคัดสรรบุคลากรในการเข้ามาทำงานรวมถึงมีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคคลากรในองค์การมีความรักใคร่สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งเดียวกัน และจูงใจรักษาให้อยู่กับองค์การไปตลอด เปรียญเสมือนเป็นบ้านเป็นครอบครัวมีความสุขในการทำงานร่วมกัน ทอท. จึงมีนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจรวมถึงสิ่งจูงใจ สิ่งกระตุ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรัก และมีจิตใจที่อยากอยู่กับองค์การ พร้อมที่จะทำงานทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจในทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทำให้องค์การเจริญเติบโตไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน

ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยอาศัยกรณีศึกษาจากบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) เพื่อเข้าใจถึง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การและสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ นั้นนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและเพิ่มพูนความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ ให้บุคลากรเกิดความรักความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะเป็นการลดปัญหาด้านการลาออกของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและวางแผนในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้คงอยู่และสร้างความสำเร็จให้กับองค์การอย่างยั่งยืนตลอดไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

3. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ที่แตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การค้นคว้าอิสระครั้งนี้กลุ่มที่ให้ข้อมูลในการวิจัยคือ พนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน) (ทอท.) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำนวน 300 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและด้านคุณภาพการทำงานประกอบด้วย

2.1.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

2.1.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.1.4 การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

2.1.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

2.1.6 สิทธิของพนักงาน

2.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

2.1.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

2.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า

2.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก

2.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้า

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะที่ใช้ทำการเก็บข้อมูล ประมาณ 2 เดือน ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2555 ถึง เดือน มกราคม พ.ศ. 2556

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความปลอดภัยจากการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สภาพแวดล้อมของงาน ค่าตอบแทนในงาน และการผสมผสานระหว่างชีวิตและงาน อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เพื่อไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวข้องยึดติดทางใจไม่ว่าจะเป็นความรักความหลง หรือความโกรธเกลียด หรืออาจจะเป็นความสุข ความอิสระ หรือความทุกข์ เมื่อความผูกพันเป็นความรักก็จะรู้สึกเป็นห่วงทำให้เกิดความทุกข์ใจไม่สบายกาย

ความพอใจในงาน หมายถึง ปริมาณของความรู้สึกที่ดีทั้งหมดที่บุคคล ๆ หนึ่งที่มีต่องานของตนเองเมื่อเราพูดว่าคน ๆ หนึ่งมีความพอในงานสูง เราจะหมายถึงว่าบุคคลนั้นชอบ และตีค่างานของตนสูง และรู้สึกในแง่บวกต่องานของตน แต่ในทางตรงกันข้ามหากคน ๆ นั้น มีความพอใจใน

งานต่ำเราก็จะหมายถึงว่าบุคคลนั้นไม่ชอบ และตีค่างานของตนต่ำ และรู้สึกในแง่ลบต่องานของตนนั่นเอง

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด นอกจากจะสร้างความคาดหมายในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน

สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for continues Growth and Security) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้ทักษะใหม่ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) ในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำเร็จเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่บนความสำเร็จในชีวิต

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

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

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติเช่นกัน ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

พนักงานในองค์การ หมายถึง พนักงานซึ่งปฏิบัติงานที่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) แบ่งออกเป็น 5 สายงาน

1.สายงานอำนวยการ

2.สายงานพัฒนาธุรกิจ

3.สายงายแผนงานและการเงิน

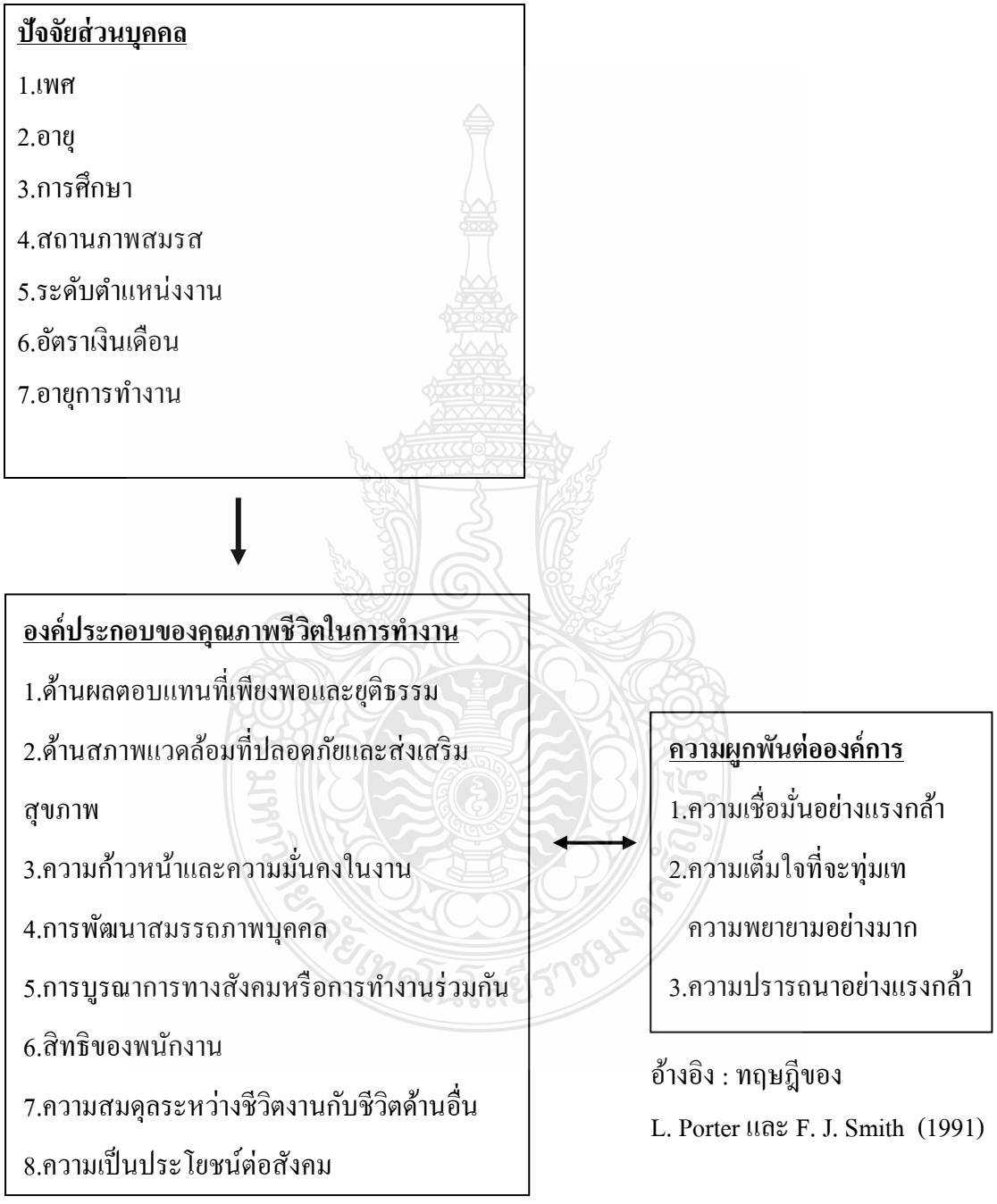
4.สายงานวิศวกรรม

5.สายงานเทคโนโลยีสาระสนเทศ

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดวิจัย ดังตารางภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ **ตัวแปรตาม**



อ้างอิง : ทฤษฎีของ Walton 1978 : (12 - 16)

อ้างอิง : ทฤษฎีของ
L. Porter และ F. J. Smith (1991)

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

3. ทำให้ทราบถึงระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ดอนเมือง ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.3 ประวัติบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ สามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานในด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีลักษณะที่กล่าวเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม ไม่มีระบบชนชั้น ไม่มีการบีบบังคับ เป็นงานที่มีความหมายน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสได้เรียนรู้ มีความก้าวหน้า มีการสนับสนุน มีทางเลือกตามความชอบและความคาดหวังของแต่ละคน และยังบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นได้ทำงานอย่างมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม

ฟ้าใส พุ่มเกิด (2547 : 11) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การรับรู้ การประเมินภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและองค์การ

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน ฐิติพร หงษา, 2549 : 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือ ความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรือ อีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

จิตสุดา มงคลวัจน์ (2549 : 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความปลอดภัยจากการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สภาพแวดล้อมของงาน ค่าตอบแทนในงาน และการผสมผสานระหว่างชีวิตและงาน อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เพื่อไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ฐิติพร หงษา (2549 : 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความรู้สึกและความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันไป โดยมีจุดเน้นที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วมและความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ ทั้งนี้ ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

นวรัตน์ ณ วันจันทร์ (2548 : 10) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสมบูรณ์ในการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีกำลังกาย กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, สถาบันส่งเสริมขีดความสามารถมนุษย์ (2552 : 7-9) MS - QWL ถือเป็นมาตรฐานเดียวในประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานอย่างจริงจัง สถาบันส่งเสริมขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ให้แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 2 หลักการคือ

1. ระบบบริหารจัดการ (Management System) หมายถึง กลไก หรือระบบที่เกี่ยวข้องกับการให้ทิศทางและการควบคุมองค์การ อาทิ นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย แผนงานขั้นตอน วิธี

ปฏิบัติ การดำเนินงาน การควบคุม การตรวจสอบ และวัดผล ซึ่งมีองค์ประกอบคือ บุคลากร ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน เพื่อให้ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานหรือการจัดการใด ๆ ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2. คุณภาพชีวิต จากนิยามขององค์การอนามัยโลก ได้บัญญัติไว้ว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิทยา

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (ILO อ้างถึงใน ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์, 2551 : 15) ได้เสนอมิติคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นความคุ้มครองขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานในฐานะลูกจ้าง ประเด็นที่ต้องพิจารณาได้แก่ สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และความมั่นคงในการทำงานโดยลูกจ้างไม่ถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ หากสถานประกอบกิจการจำเป็นต้องเลิกจ้างจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์เลิกจ้างที่เหมาะสม และเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

มิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน เป็นเรื่องของการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในสถานประกอบการ

มิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้แก่การให้โอกาสในการร่วมตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ ทำให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของตนต่อสถานประกอบกิจการ ความรู้สึกนี้จะเอื้อต่อบรรยากาศของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และยังช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

มิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ถือว่าท้าทายความสามารถนั้น จะต้องเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย เป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สิ่งนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ทำงาน ได้ทั้งด้านจิตวิทยา สังคมและเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

มิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคน นอกเหนือจากชีวิตการทำงานของลูกจ้างที่สถานประกอบการต้องให้ความสำคัญ มุมมองเชิงสังคมเป็นอีกภาพลักษณ์ที่ลูกจ้างต้องการให้สถานประกอบการรับผิดชอบต่อชีวิตของลูกจ้าง และต่อชุมชนที่สถานประกอบการตั้งอยู่

Kerce and Kewley (1993 : 189 - 209 อ้างถึงใน นนทกานต์ วุฒิอารีย์, 2547 : 18) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ประกอบด้วย การบริการสังคม ความคิดริเริ่ม คุณธรรมในการงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนงานของตน ความสามารถในการทำงาน สถานภาพทางสังคม นโยบายและการปฏิบัติงาน ความมีมนุษย์สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และกิจกรรมระหว่างการทำงาน

3. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลาย ความเป็นอิสระในงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ โอกาสสร้างมิตรภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสำคัญของงาน และโอกาสการได้ใช้ความสามารถ

4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน ประกอบด้วย ความเกี่ยวพันและความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่การงาน แนวโน้มในการหลีกเลี่ยงงาน ความรู้สึกผิดที่ทำงานไม่เสร็จทันเวลา การมีความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานสูง และความสิ้นหวังในคุณภาพการทำงาน หรือความไม่เอาใจใส่ต่องาน

Walton (1978 : 12 - 16 อ้างถึงใน ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร, 2552 : 109 - 110) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตในแนวความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การ ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด นอกจากจะสร้างความคาดหมายในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน

2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for continues Growth and Security) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้ทักษะใหม่ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) ในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำเร็จเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่บนความสำเร็จในชีวิต

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

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

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

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work life) คือ กิจกรรรการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติเช่นกัน ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

Dessler (1991 : 4 อ้างถึงใน นพรัตน์ รุจนกานต์, 2547) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคง มีหลักประกันในการทำงาน

5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมที่ดี
10. มีความเป็นธรรม และยุติธรรม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยวิกฤติสำหรับผู้บริการ หรือผู้นำจะต้องจับตา และให้ความสำคัญ สำหรับการจ้างงานในปัจจุบันซึ่งรูปแบบสัญญาการจ้างงานสมัยใหม่มีความผูกพันต่อลูกจ้างน้อยลง คนทำงานต่างมีวิถีชีวิตที่แตกต่างและมีความเป็นอิสระของตนเอง พนักงานมีทางเลือกมากขึ้น การสร้างความผูกพันในองค์การ เป็นวิธีหนึ่งที่จะผูกใจบุคลากรไว้ในองค์การความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์การที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาถึงแนวคิด และความหมายของการผูกพันต่อองค์การ โดยให้ความหมายของการผูกพันต่อองค์การดังนี้

Steers (1977 : 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติได้ดังต่อไปนี้ คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่แสดงว่าตนเองเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกับบุคลากรคนอื่น ๆ ในองค์การ และพร้อมที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้องค์การเพื่อบรรลุวัตถุประสงขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Buchanan (1974 : 533) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไปทางเดียวกับตน

2. การมีส่วนร่วมในองค์การ โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

Mowday และคณะฯ (1982 : 80) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติ ได้ดังต่อไปนี้ คือ ความต้องการเฉพาะบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1.ความให้เชื่อมั่นในเป้าหมายและยอมรับคุณค่าขององค์การ

2.ความตั้งใจที่จะใช้ความสามารถเพื่อทำงานให้องค์การ

3.ความต้องการอย่างมากที่จะดำรงอยู่ในองค์การ

Merriam-Webster (1999 : 231) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติ ได้ดังต่อไปนี้ คือ การทำสัญญาข้อตกลงองค์การกับบุคคลากรในองค์การในอนาคต

1. การที่ให้คำมั่นต่อภาระหน้าที่ เช่น การเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพมั่นคง บุคลากรในองค์การรู้สึกมั่นคงเมื่ออยู่ในองค์การนี้

2. การให้คำมั่นสัญญาว่าที่จะทำบางสิ่งบางอย่างในอนาคต เช่น ถ้าพนักงานทำงานอย่างเต็มที่ผลประกอบการขององค์การออกมาดี พนักงานก็จะได้โบนัสมาก

Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน จิตรา จัดละ) ได้บรรยายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ ที่เกิดจากองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

Luthans (1992 อ้างถึงใน ณรารัตน์ แป้นเมือง, 2550 : 13)ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเสมือนความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Feeling of Belonging) ความจงรักภักดี (Loyalty) และการยึดถือเป็นแบบอย่างหรือการแสดงตนในนามองค์การ (Organizational Lentification) และชี้ว่าความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติเกี่ยวกับการงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นทัศนคติของบุคลากรที่แสดงถึงความสำเร็จและความมั่นคงขององค์การ

L. Porter และ F. J. Smith (1991) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การ ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ และความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

The Institute for Employment Studies (2004 อ้างถึงใน วรพจน์ เลิศสุวรรณเสรี, 2551 : 5) เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันของพนักงานไว้ว่า พนักงานจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การและคุณค่าขององค์การ พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การจะใส่ใจในบริบทของธุรกิจ และทำงานกับเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ องค์การจะต้องสร้างการพัฒนาและปลูกฝังความผูกพันของพนักงานซึ่ง จำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมอันประกอบไปด้วย

1) มีความเชื่อมั่นในองค์การ

2) มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อสร้างสิ่งที่ดีกว่า

3) เข้าใจบริบทของธุรกิจและมีมุมมองในภาพใหญ่

4) เคารพและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

5) มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้า

6) มีการพัฒนางานที่ตนทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ลออ มีรักษ์, 2540 : 51) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นทัศนะที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่ผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การ ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบคือ

1. การแสดงตน (Identification) หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เป็นความภาคภูมิใจในองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. ความเกี่ยวผูกพันกับองค์การ (Involvement) เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ

3. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์ (2548 : 17) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแต่ละคนแสดงออกต่อองค์การที่ตนเองอยู่ โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม ขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ รวมทั้งจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนเองอยู่ และ ต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

Miner (1992 อ้างถึงใน ณรารัตน์ แป้นเมือง, 2550 : 20) ได้ศึกษารวบรวมแนวคิด โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือเมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นการยากหรือเป็นไปไม่ได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคลคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์การไว้

Richard M. Steers (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การเป็น 3 กลุ่มคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

2. ลักษณะงาน (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อ สิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคนที่มีความสำคัญต่อองค์การ องค์การพึ่งพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

Spector (2000 อ้างถึงใน สุกัญญา รัตนะ, 2548 : 8) ได้ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ มี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกองค์การและจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment) เป้าหมายของปัจเจกบุคคล และเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์การ เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์การ

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) โดยแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์การก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสม ความผูกพันต่อองค์การเป็นหน้าที่ หรือ พันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

Allen & Meyer (1990 อ้างถึงใน วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548 : 19-20) ได้เสนอทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การ สามารถแบ่งได้เป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์การ เกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การอย่างแน่นอน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ เป็นความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของบุคคลแต่ละคน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่ว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์การก็ต้องมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรที่จะกระทำถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ทั้งนี้ อัลเลน และเมเยอร์ ได้กล่าวว่า ความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ควรที่จะพิจารณาในรูปแบบขององค์ประกอบมากกว่า ประเภท ทั้งนี้ก็เพราะว่า บุคคลแต่ละคนจะมีสภาวะทางจิตใจผสมผสานกันขึ้นอยู่กับระดับของการรับรู้ที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ พวกเขายังได้กล่าวเสริมอีกว่า แม้ว่าแนวคิดความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูง หมายถึง ต้องการที่จะอยู่กับองค์การ ส่วนคนที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่สูง หมายถึง จำเป็นต้องอยู่ เพราะไม่อยากสูญเสียสิ่งที่

ลงทุนไป และสุดท้ายบุคคลที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง นั่นแสดงว่าเขาคิดว่าเขาสมควรที่จะอยู่ทั้งนี้ก็เพราะเพื่อความถูกต้องทางสังคม

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549 อ้างถึงใน ช่อสุดา โสระดา, 2551 : 6-9) ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีทางด้านความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement)โดยมีการให้ความหมายจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

1) The Gallup Organizationได้ค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์การ ในรูปของ The Gallup Path โดยหัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุกองค์การจะสร้างการเติบโต ยอดขายและกำไรขององค์การ (Bandage, 2007) องค์การจะต้องกำหนดขีดความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่ดีที่สุดในทุก ๆ ตำแหน่งงาน เพื่อคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ อีกทั้งผู้จัดการที่ดีจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ต้องรู้จักจูงใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์การได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์การเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน จนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์การได้

ในการศึกษาได้ค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น ซึ่งแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนี้เอง The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน“ดาวเด่นในองค์การ” ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ และคำนึงถึงองค์การด้วยมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอเพื่อทำให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์การ (Not-Engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น บางครั้งทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์การอีกด้วย ซึ่งเปรียบเสมือน“ ผีดิบในองค์การ”

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงานเลย เป็นพวกที่สร้างปัญหาให้แก่องค์การ มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงานและ

ยังส่งต่อความรู้สึกไม่ดีไปยังพนักงานที่อยู่รอบข้าง ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จแล้ว ยังเป็นผู้ขัดขวางการทำงานของคนอื่น ๆ ซึ่งพนักงานเหล่านี้เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่าในองค์การ”

แนวคิดของ Burke Institute Burke Institute ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์การนั้น ๆ ยอมเสียสละเพื่อองค์การ สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้าและช่วยเหลือองค์การให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์การ โดยในการวิจัยได้มีการกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (Engagement Components) โดยเรียกว่า Employee Engagement Index (EEI)TM ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 6 ปัจจัย ได้แก่

1. องค์การ (Company) บริษัทต้องมีการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี

2. กลุ่มงาน (Work Group) ต้องมีเพื่อนร่วมงานที่ดีเพื่อความร่วมมือที่ดีในการทำงานอันนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. สายอาชีพ (Career/Profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

4. ลูกค้า (Customer) ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้

5. ผู้จัดการ (Manager) ต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง

6. งานที่ทำ (Job) ต้องมีความท้าทายและมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี

Burke ได้นำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มาเป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งในแต่ละปัจจัยจะมีหัวข้อต่าง ๆ ที่ใช้เป็นประเด็นเพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน เช่น ในด้านองค์การเป็นคำถามที่ถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จัดให้ โดยปัจจัยในด้านต่าง ๆ จะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน และผลของความผูกพันของพนักงานดังกล่าวจะแสดงออกมาในลักษณะของผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์การ การคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ความจงรักภักดีของลูกค้าและความสามารถในการทำกำไร

แนวคิดของ The Institute for Employment Studies (IES) The Institute for Employment Studies หรือ IES บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย ได้ให้ความหมายคำว่าความผูกพันของพนักงาน และได้ระบุถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ ไว้ประกอบด้วย

1. มีความเชื่อในองค์การ (Belief in the organization)

2. มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อสิ่งที่ดีขึ้น (Desire to work to make things better)

3. เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่ (Understanding of business context and the bigger picture)

4. มีความเคารพนับถือ และช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Respectful of, and helpful to colleagues)

5. มีความตั้งใจและมุ่งมั่น (Willingness to go the extra mile)

6. มีการพัฒนาอยู่เสมอ (Keeping up to date with developments in the field)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งความสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สมาชิกในองค์การที่มีความผูกพันต่อองค์การจะสูงจะปฏิบัติได้ดีกว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังมีงานวิจัย และนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

Buchanan (1974 อ้างถึงใน รัชนีพร ภู่สกุล, 2550 : 23-24) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์การ รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การ เป็นเงื่อนไขสำหรับองค์การทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์การมีส่วนสำคัญต่อการอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นจึงจำเป็นต่อการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์การอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

ภรณี กีร์ติบุตร (2549 : 97 อ้างใน ขวัญประไพ ศรีสาวแห, 2550 : 39) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธ์ผลขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว

มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

3. บุคคลซึ่งมีความผูกพันองค์การสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ระดับดีเหนือกว่าคนอื่น

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 อ้างถึงใน พิชญากุญ ศิริปัญญา, 2545 : 5) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ดังต่อนี้

1. ความผูกพันองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และ ค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน

3. ความผูกพันองค์การเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลใจองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันองค์การของตนนั่นเอง

2.3 ประวัติบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) เป็นการทำธุรกิจประเภทการให้บริการ การให้เช่าพื้นที่เพื่อทำธุรกิจภายในที่เกี่ยวกับสายการบินหรือไม่เกี่ยวกับสายการบิน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ กล่าวคือ ท่าอากาศยานในความรับผิดชอบจะเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) จดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชนจำกัด เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2545 สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 333 ถนนเชิดวุฒากาศ แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อประกอบและส่งเสริมกิจการท่าอากาศยาน รวมทั้งการดำเนินกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการท่าอากาศยาน ปัจจุบันบริหารกิจการท่าอากาศยาน จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ทสภ.) ท่าอากาศยานดอนเมือง

(ทดม.) และท่าอากาศยานภูมิภาค 4 แห่ง ท่าอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.) ท่าอากาศยานหาดใหญ่ (ทหญ.) ท่าอากาศยานภูเก็ต (ทภก.) และท่าอากาศยานเชียงราย (ทชร.)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าอิสระเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ผู้ทำการวิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวความคิดในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ผลงานวิจัยของ อิสราภรณ์ รัตนคช (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตัวเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

1.2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ทำงาน ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ที่มีอยู่ปัจจุบันประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลงานวิจัยของ วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนระยะเวลาในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.516

3. ผลงานวิจัยของ วิภานันท์ ภวพัทธ์ (2544) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะฝ่ายโภชนา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายโภชนา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมุติฐานโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระระดับ 0.5 พบว่า ระดับการศึกษาและรายได้ของพนักงานฝ่ายโภชนาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ระยะเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทาง

สังคม และการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ผลงานวิจัยของ จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะบริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า

4.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดีที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

4.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้องค์การและความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

4.3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน

5. ผลงานวิจัยของ สุธินี เดชะตา (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

5.1 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยงานกลางของบริษัทฯ อยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านจากทั้ง 8 ด้าน อันได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็อยู่ในระดับสูงด้วย

5.2 ความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานฯ โดยรวม และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในแต่ละด้านก็อยู่ในระดับสูงด้วย ได้แก่ ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความพึง-พอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การอย่างเต็มใจ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การ การตระหนักถึงอนาคตขององค์การ และด้านความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

5.3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านนั้น ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจซึ่งมุ่งเน้นศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ดอนเมือง ในด้านต่าง ๆ มีวิธีการดำเนินการวิเคราะห์วิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีวิเคราะข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้คือพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำนวน 1,159 คน ณ วันที่ 30 กันยายน 2555 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณกรณีทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05

เมื่อแทนค่าประชากรในสูตร จะได้ผลลัพธ์ $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$

$= \frac{1159}{1 + 1159(0.05)^2} = 297.37$

จะได้กลุ่มตัวอย่าง 300 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างขึ้นตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ คือเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือนอายุการทำงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน เป็นแบบสอบถามใช้ในการวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพัน ได้แก่

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

6. สิทธิของพนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพัน เป็นแบบสอบถามใช้ในการวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาตามแนวทางการวิจัยของ เสาวนีย์ อวยผล (2550) ซึ่งเป็นทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮอร์ซเบอร์ก ใช้มาตราฐานวัดแบบมาตราส่วน ประมาณค่าของ ไลเกิร์ต ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบ ให้ตอบลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความทางบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน	2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	1 คะแนน	5 คะแนน

การแปลผล (Interpretation) การอภิปรายผลของแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผลใช้สูตรการคำนวณดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548 : 112)

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้จัดแบ่งความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยคำนวณจากค่าอัตราภาคชั้น และแบ่งออกเป็น 5 ช่วงเท่ากันโดยใช้สูตรหาความก้าวของอัตราภาคชั้นตามที่ (Yamaane, อ้างใน อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551) อธิบายไว้ว่า

$$\text{ความก้าวของอัตราภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

พิสัย = ค่าสูงสุด – ค่าต่ำสุด

แทนค่าพิสัย = 5 – 1 = 4

ดังนั้น อัตราภาคชั้น $= \frac{4}{5} = 0.80$

เกณฑ์การให้ช่วงคะแนนแบบสอบถามได้ดังนี้

ช่วงคะแนน 4.21- 5.00 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.41- 4.20 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยมาก

ช่วงคะแนน 2.61- 3.40 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.81- 2.60 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยน้อย

ช่วงคะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบความถูกต้อง และ เนื้อหาของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยครั้งนี้หรือไม่

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องชัดเจนของภาษา และปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะให้มีความเหมาะสม จากนั้นนำปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระเพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจนก่อนนำไปใช้

5. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปทดสอบเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามหัวข้องานวิจัย

2. ศึกษาแบบสอบถามต่าง ๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนเปรียบเทียบและปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและทันสมัยยิ่งขึ้น

3. สร้างแบบสอบถามและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากร บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ดอนเมืองที่เป็นกลุ่มประชากรศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9625

5. นำแบบสอบถามที่ทดลองแล้วมาทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปใช้จริง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ผู้ศึกษาได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ได้แก่ วารสารต่าง ๆ หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำนวน 300 ชุด โดย ผู้ศึกษาค้นคว้าทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด ไปยังฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การสำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ที่กำหนดและขอความร่วมมือให้ส่งแบบสอบถามกลับภายใน 3 วัน หลังจากที่ได้รับแบบสอบถาม

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ทำการรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำนวน 300 ชุดจะนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

ในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และอายุงานในองค์การ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันขององค์การแตกต่างกัน ใช้วิเคราะห์สถิติแบบ t-test และ F-test

สมมติฐานที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์การ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันสิทธิของพนักงานความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ความ

ปรารถนาอย่างแรงกล้า ใช้การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

0.81 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 - 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 - 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 - 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 - 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	156	52.00
หญิง	144	48.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 156 คน (ร้อยละ 52.00)

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-30 ปี	93	31.00
31-40 ปี	121	40.33
41-50 ปี	66	22.00
มากกว่า 50 ปี	20	6.67
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากที่สุดมีอายุ 31 - 40 ปี (ร้อยละ 40.33) รองลงมาอายุ 20 - 30 ปี (ร้อยละ 31.00) น้อยที่สุดอายุมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 6.67)

ตารางที่ 4.3 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	11.67
ปริญญาตรี	156	52.00
มากกว่าปริญญาตรี	109	36.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 156 คน (ร้อยละ 52.00)

ตารางที่ 4.4 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	155	51.67
สมรส	137	45.67
หย่า	8	2.67
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 155 คน (ร้อยละ 51.67)

ตารางที่ 4.5 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้อำนวยการฝ่าย	3	1.00
หัวหน้าแผนก	32	10.67
พนักงานปฏิบัติการ	265	88.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 265 คน (ร้อยละ 88.33)

ตารางที่ 4.6 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	25	8.33
10,001-20,000 บาท	81	27.00
20,001-30,000 บาท	60	20.00
30,001 บาทขึ้นไป	134	44.67
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากที่สุดมีอัตราเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 44.67) รองลงมามีอัตราเงินเดือน 10,001 - 20,000 บาท น้อยที่สุดมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 8.33)

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานในองค์การ

อายุงานในองค์การ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	22	7.33
สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	61	20.33
สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	42	14.00
ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	175	58.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์การตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป จำนวน 175 คน (ร้อยละ 58.33)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความสำคัญ			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.34	0.749	เห็นด้วยปานกลาง	5
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.38	0.700	เห็นด้วยปานกลาง	4
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.24	0.622	เห็นด้วยปานกลาง	7
การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.32	0.697	เห็นด้วยปานกลาง	6
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.50	0.602	เห็นด้วยมาก	3
สิทธิของพนักงาน	3.18	0.702	เห็นด้วยปานกลาง	8
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.64	0.670	เห็นด้วยมาก	1
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.58	0.634	เห็นด้วยมาก	2
ภาพรวม	**3.40**	**0.483**	**เห็นด้วยปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.483) โดยด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในลำดับแรกคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.58) และรองลงมาอีกคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.50) สำหรับด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยลำดับสุดท้าย (เห็นด้วยปานกลาง) คือ ด้านสิทธิของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
งานที่ได้รับเหมาะสมกับเงินเดือน	30 (10.00)	111 (37.00)	137 (45.67)	16 (5.33)	6 (2.00)	3.48	0.824	เห็นด้วยมาก	1
เงินที่ได้รับเพียงพอต่อภาวการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	16 (5.33)	76 (25.33)	121 (40.33)	72 (24.00)	15 (5.00)	3.02	0.954	เห็นด้วยปานกลาง	4
มีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	28 (9.33)	118 (39.33)	120 (40.00)	24 (8.00)	10 (3.33)	3.43	0.892	เห็นด้วยมาก	2
เมื่อคิดทบทวนอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน อื่นคุ้มค่ากับความอุตสาหะของตัวเอง	21 (7.00)	95 (31.67)	148 (49.33)	27 (9.00)	9 (3.00)	3.31	0.846	เห็นด้วยปานกลาง	3
เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส ที่ได้รับมี ความยุติธรรมเหมาะสม	31 (10.33)	124 (41.33)	114 (38.00)	20 (6.67)	11 (3.67)	3.48	0.901	เห็นด้วยมาก	1
ภาพรวม						**3.34**	**0.749**	**เห็นด้วยปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.749) ในด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในลำดับแรกคือ ด้านงานที่ได้รับเหมาะสมกับเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.824) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนสวัสดิการโบนัสที่ได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.901)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
บริเวณที่ทำงานมีความสะอาดแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบาย อากาศที่ดี	26 (8.67)	109 (36.33)	127 (42.33)	29 (9.67)	9 (3.00)	3.38	0.886	เห็นด้วยปานกลาง	3
หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มี คุณภาพ	24 (8.00)	98 (32.67)	130 (43.33)	38 (12.67)	10 (3.33)	3.29	0.907	เห็นด้วยปานกลาง	4
สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลอย่างรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ	31 (10.33)	109 (36.33)	118 (39.33)	29 (9.67)	13 (4.33)	3.39	0.949	เห็นด้วยปานกลาง	2
หน่วยงานมีการควบคุมการแพร่ กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำรวมถึงการขจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม	23 (7.67)	105 (35.00)	140 (46.67)	27 (9.00)	5 (1.67)	3.38	0.819	เห็นด้วยปานกลาง	3
มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนัก ถึงความปลอดภัยการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ	25 (8.33)	112 (37.33)	143 (47.67)	16 (5.33)	4 (1.33)	3.46	0.777	เห็นด้วยมาก	1
ภาพรวม						**3.38**	**0.700**	**เห็นด้วยปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.700) โดยด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในลำดับแรกคือ ด้านมีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ ด้านสภาพห้องน้ำมีความสะอาดแล้วมีการดูแลอย่างรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ (เห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39) สำหรับด้านที่อยู่

ในระดับเห็นด้วยลำดับสุดท้าย (เห็นด้วยปานกลาง) คือ ด้านหน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงาน เพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	14 (4.67)	177 (59.00)	102 (34.00)	6 (2.00)	1 (0.33)	3.46	0.777	เห็นด้วยมาก	2
การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ผ่านมา ท่านได้รับการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม	12 (4.00)	94 (31.33)	154 (51.33)	26 (8.67)	14 (4.67)	3.66	0.616	เห็นด้วยมาก	1
การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นไปด้วยความเป็นธรรม	12 (4.00)	78 (26.00)	136 (45.33)	55 (18.33)	19 (6.33)	3.21	0.839	เห็นด้วยปานกลาง	3
ท่านคิดว่าการโยกย้ายพนักงานเป็นไปตามความเหมาะสมของผู้บังคับบัญชา	10 (3.33)	66 (22.00)	131 (43.67)	66 (22.0)	27 (9.00)	3.03	0.927	เห็นด้วยปานกลาง	4
เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังและให้ความช่วยเหลือ	26 (8.67)	112 (37.33)	134 (44.67)	23 (7.67)	5 (1.67)	2.89	0.961	เห็นด้วยปานกลาง	5
ภาพรวม						**3.24**	**0.622**	**เห็นด้วยปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.622) โดยด้านนี้อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในลำดับแรกคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ผ่านมาท่านได้รับการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ ด้านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.46) สำหรับด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยลำดับสุดท้าย (เห็นด้วยปานกลาง) คือ ด้านเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนผู้บังคับบัญชารับฟังและให้ความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	**ระดับความคิดเห็น**					**ระดับความสำคัญ**			
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**	**อันดับ**
องค์การของท่านมีการฝึกอบรม พนักงานอย่างเหมาะสม	16 (5.33)	101 (33.67)	154 (51.33)	24 (8.00)	5 (1.67)	3.33	0.768	เห็นด้วยปานกลาง	2
องค์การของท่านมีการเลือกสรรวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ	20 (6.67)	109 (36.33)	142 (47.33)	24 (8.00)	5 (1.67)	3.38	0.795	เห็นด้วยปานกลาง	1
ห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับการอบรม	18 (6.00)	101 (33.67)	142 (47.33)	32 (10.67)	7 (2.33)	3.30	0.829	เห็นด้วยปานกลาง	3
อุปกรณ์ที่ให้ในการอบรมเหมาะสม และมีคุณภาพ	16 (5.33)	100 (33.33)	148 (49.33)	30 (10.00)	6 (2.00)	3.30	0.799	เห็นด้วยปานกลาง	3
ท่านมีโอกาสได้รับความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาอย่างเต็มที่	17 (5.67)	94 (31.33)	156 (52.00)	26 (8.67)	7 (2.33)	3.29	0.798	เห็นด้วยปานกลาง	4
ภาพรวม						**3.32**	**0.697**	**เห็นด้วยปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.697) โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ ด้านองค์การของท่านมีการเลือกสรรวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ (เห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมา คือด้านองค์การของท่านมีการฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม (เห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33) สำหรับด้านอยู่ในระดับสุดท้ายคือ ด้านท่านมีโอกาสได้รับความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาอย่างเต็มที่ (เห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.29)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	**ระดับความคิดเห็น**					**ระดับความสำคัญ**			
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**	**อันดับ**
บุคคลในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันอย่างดี	39 (13.00)	160 (53.33)	85 (28.33)	15 (5.00)	1 (0.33)	3.74	0.759	เห็นด้วยมาก	1
บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบ ปัญหาในการทำงานและได้ แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไข ปัญหา	11 (3.67)	101 (33.67)	158 (52.67)	28 (9.33)	2 (0.67)	3.30	0.716	เห็นด้วยปานกลาง	4
องค์การของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส พบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ	22 (7.33)	100 (33.33)	128 (42.67)	48 (16.00)	2 (0.67)	3.31	0.850	เห็นด้วยปานกลาง	3
เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	34 (11.33)	151 (50.33)	98 (32.67)	16 (5.33)	1 (0.33)	3.67	0.759	เห็นด้วยมาก	2
ภาพรวม						**3.50**	**0.602**	**เห็นด้วยมาก**	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.602) โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรก คือ ด้านบุคคลในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันอย่างดีระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือ ด้านเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ (ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.67) สำหรับด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลากรทุกระดับ มีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา (ระดับเห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสิทธิของพนักงาน

สิทธิของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
องค์การของท่านมีนโยบายชัดเจน	19 (6.33)	85 (28.33)	156 (52.00)	34 (11.33)	6 (2.00)	3.26	0.816	เห็นด้วยปานกลาง	1
หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม	11 (3.67)	82 (27.33)	168 (56.00)	31 (10.33)	8 (2.67)	3.19	0.772	เห็นด้วยปานกลาง	3
ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาค	12 (4.00)	71 (23.67)	149 (49.67)	57 (19.00)	11 (3.67)	3.05	0.856	เห็นด้วยปานกลาง	4
ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยอิสระ	17 (5.67)	85 (28.33)	154 (51.33)	31 (10.33)	13 (4.33)	3.21	0.864	เห็นด้วยปานกลาง	2
ภาพรวม						**3.18**	**0.702**	**เห็นด้วยปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.702) โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ

องค์การของท่านมีนโยบายชัดเจน (ระดับเห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.26) รองลงมาคือ ด้านท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยอิสระ (ระดับเห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.21) สำหรับด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ด้านทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาค (ระดับเห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.05)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	**ระดับความคิดเห็น**					**ระดับความสำคัญ**			
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**	**อันดับ**
ท่านมีความพอใจในความสมดุลของ ช่วงเวลาของการทำงานและ ช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน	26 (8.67)	141 (47.00)	116 (38.67)	14 (4.67)	3 (1.00)	3.58	0.757	เห็นด้วยมาก	4
ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	34 (11.33)	136 (45.33)	114 (38.00)	13 (4.33)	3 (1.00)	3.62	0.782	เห็นด้วยมาก	3
ท่านมีเวลาชีวิตตามบทบาทสามีภรรยา บิดามารดาหรือบุตรที่ดีได้	35 (11.67)	151 (50.33)	102 (34.00)	10 (3.33)	2 (0.67)	3.69	0.745	เห็นด้วยมาก	1
ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน ประจำวันเวลาส่วนตัว เวลา สำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่าง เหมาะสม	33 (11.00)	149 (49.67)	104 (34.67)	11 (3.67)	3 (1.00)	3.66	0.761	เห็นด้วยมาก	2
ภาพรวม						**3.64**	**0.670**	**เห็นด้วยมาก**	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า คุณภาพที่ชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.670) โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ ด้านท่านมีเวลาชีวิตตามบทบาทสามี ภรรยา บิดามารดาหรือบุตรที่ดีได้

(ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ ด้านท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำวันเวลาส่วนตัวเวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.66) สำหรับด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือด้านท่านมีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน (ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
องค์การของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	42 (14.00)	130 (43.33)	121 (40.33)	6 (2.00)	1 (0.33)	3.69	0.746	เห็นด้วยมาก	1
องค์การของท่านได้จัดกิจกรรมเพื่อ สังคม	28 (9.33)	132 (44.00)	127 (42.33)	13 (4.33)	-	3.58	0.720	เห็นด้วยมาก	2
องค์การของท่านมีความยุติธรรมต่อ สังคม	23 (7.67)	133 (44.33)	132 (44.00)	12 (4.00)	-	3.56	0.694	เห็นด้วยมาก	3
ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมเหมาะสม	19 (6.33)	126 (42.00)	140 (46.67)	13 (4.33)	2 (0.67)	3.49	0.711	เห็นด้วยมาก	4
ภาพรวม						**3.58**	**0.483**	**เห็นด้วยปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.634) โดยด้านที่อยู่ในระดับแรกคือ ด้านองค์การของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม (ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ ด้านองค์การของท่านได้จัดกิจกรรมเพื่อสังคม (ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.58) สำหรับด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ด้านท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมเหมาะสม (ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.49)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในภาพรวม

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ	ระดับความสำคัญ			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	4.12	0.666	เห็นด้วยมาก	1
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก	3.97	0.675	เห็นด้วยมาก	2
ความปรารถนาอย่างแรงกล้า	4.12	0.719	เห็นด้วยมาก	1
ภาพรวม	**4.07**	**0.593**	**เห็นด้วยมาก**	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ภาพรวมของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.593) โดยที่อยู่ในลำดับแรกคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า (ระดับความเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.666) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า (ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.719)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ท่านคิดว่าองค์การของท่านมี ความมั่นคง	132 (44.00)	129 (43.00)	32 (10.67)	7 (2.33)	-	4.29	0.748	เห็นด้วยมากที่สุด	1
ท่านคิดว่าองค์การของท่านให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม	59 (19.67)	147 (49.00)	84 (28.00)	8 (2.67)	2 (0.67)	3.84	0.788	เห็นด้วยมาก	3
องค์การของท่านมีศักดิ์ศรีไม่ด้อยกว่าองค์การอื่น	125 (41.67)	126 (42.00)	46 (15.33)	3 (1.00)	-	4.24	0.743	เห็นด้วยมากที่สุด	2
ภาพรวม						**4.12**	**0.666**	**เห็นด้วยมาก**	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.666) โดยด้านที่อยู่ลำดับแรกคือ ด้านท่านคิดว่าองค์การของท่านมีความมั่นคง (ระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ ด้านองค์การของท่านมีศักดิ์ศรีไม่ด้อยกว่าองค์การอื่น (ระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.24) สำหรับด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ด้านท่านคิดว่าองค์การของท่านให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม (ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.84)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังเพื่อองค์การ	90 (30.00)	157 (52.33)	50 (16.67)	3 (1.00)	-	4.11	0.704	เห็นด้วยมาก	1
ท่านเต็มใจที่จะทำงานงานนอกเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้ม	61 (20.33)	131 (43.67)	97 (32.33)	9 (3.00)	2 (0.67)	3.80	0.818	เห็นด้วยมาก	3
ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อองค์การ	76 (25.33)	157 (52.33)	62 (20.67)	4 (1.33)	1 (0.33)	4.01	0.738	เห็นด้วยมาก	2
ภาพรวม						**3.97**	**0.675**	**เห็นด้วยมาก**	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.675) โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ ด้านท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังเพื่อองค์การ (ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือ ด้านท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อองค์การ (ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 4.01) สำหรับด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ด้านท่านเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้ม (ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.80)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ความปรารถนาอย่างแรงกล้า	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและจะทำงานกับองค์การแห่งนี้ตลอดไป	118 (39.33)	131 (43.67)	48 (16.00)	2 (0.67)	1 (0.33)	4.21	0.754	เห็นด้วยมาก	1
ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท	112 (37.33)	133 (44.33)	49 (16.33)	4 (1.33)	2 (0.67)	4.16	0.791	เห็นด้วยมาก	2
ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์การแห่งนี้และจะไม่คิด ย้ายไปจากองค์การแม้ที่อื่นจะให้ ผลตอบแทนมากกว่า	101 (33.67)	111 (37.00)	77 (25.67)	8 (2.67)	3 (1.00)	4.00	0.890	เห็นด้วยมาก	3
ภาพรวม						**4.12**	**0.719**	**เห็นด้วยมาก**	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.719) โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ ด้านท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและจะทำงานกับองค์การแห่งนี้ตลอดไป (ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ ด้านท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท (ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 4.16) สำหรับด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ด้านท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์การแห่งนี้และจะไม่คิดย้ายไปจากองค์การแม้ที่อื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (ระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 4.00)

การทดสอบความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย (n=199)		หญิง (n=193)		df	t	p
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.			
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.33	0.737	3.35	0.765	298	-0.209	0.834
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	3.34	0.721	3.42	0.676	298	-0.905	0.366
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.24	0.616	3.24	0.630	298	0.006	0.995
การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.27	0.727	3.38	0.661	298	-1.267	0.200
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.50	0.592	3.51	0.614	298	-0.173	0.956
สิทธิของพนักงาน	3.18	0.664	3.17	0.744	298	0.154	0.877
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.64	0.649	3.64	0.694	298	0.010	0.992
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.50	0.602	3.67	0.658	298	-2.359	**0.019***
ภาพรวม	**3.38**	**0.468**	**3.42**	**0.500**	**298**	**-0.812**	**0.417**

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อจำแนกตามเพศดูเหมือนว่าหญิงมีมากกว่าชาย (ค่าเฉลี่ยของหญิง 3.42 ค่าเฉลี่ยของชาย 3.38) แต่แท้จริงแล้วไม่แตกต่างเพราะว่าไม่มีนัยสำคัญ (p = 0.417) โดยพบว่า ด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญคือ เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.67) มากกว่าเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.50) มีด้านเดียวคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (p = 0.19) สำหรับด้านอื่น ๆ ทั้งสิ้นถือว่าไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรผัน	df	SS	MS	F	p
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	3	12.995	4.332	8.274	**0.000****
และยุติธรรม	ภายในกลุ่ม	296	154.962	0.524		
	รวม	299	167.957			
ด้านสภาพแวดล้อมที่	ระหว่างกลุ่ม	3	0.981	0.327	0.666	0.574
ปลอดภัยและส่งเสริม	ภายในกลุ่ม	296	145.379	0.491		
สุขภาพ	รวม	299	146.360			
ความก้าวหน้าและความ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.663	0.221	0.570	0.635
มั่นคงในงาน	ภายในกลุ่ม	296	114.858	0.388		
	รวม	299	115.521			
การพัฒนาสมรรถภาพของ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.462	1.154	2.410	0.067
บุคคล	ภายในกลุ่ม	296	141.713	0.479		
	รวม	299	145.175			
การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.704	0.901	2.529	0.057
หรือการทำงานร่วมกัน	ภายในกลุ่ม	296	105.478	0.356		
	รวม	299	108.182			
สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.931	0.644	1.309	0.272
	ภายในกลุ่ม	296	145.580	0.492		
	รวม	299	147.512			
ความสมดุลระหว่างชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3	0.929	0.310	0.688	0.560
งานกับชีวิตด้านอื่น	ภายในกลุ่ม	296	133.224	0.450		
	รวม	299	134.152			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรผัน	df	SS	MS	F	p
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.975	0.325	0.806	0.491
	ภายในกลุ่ม	296	119.332	0.403		
	รวม	299	120.307			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.530	0.177	0.755	0.520
	ภายในกลุ่ม	296	69.301	0.234		
	รวม	299	69.831			

จากตารางที่ 4.22 ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการศึกษาเมื่อจำแนกอายุไม่แตกต่าง ในช่วงอายุต่างกัน (p = 0.520) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (p = 0.000 สำหรับด้านอื่น ๆ ทั้งสิ้นถือว่าไม่แตกต่างในช่วงอายุต่าง ๆ

ตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุ

อายุ	**n**	$\overline{X}$	**20-30 ปี**	**31-40 ปี**	**41-50 ปี**	**มากกว่า 50 ปี**
			3.12	3.29	3.64	3.68
20-30 ปี	93	3.12	-	0.17	**0.52***	**0.56***
31-40 ปี	121	3.29		-	**0.35***	**0.39***
41-50 ปี	66	3.64			-	0.04
มากกว่า 50 ปี	20	3.68				-

จากตารางที่ 4.23 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 20 - 30 ปี น้อยกว่าช่วงอายุ 41 - 50 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งอายุมากกว่า 50 ปี ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงอายุ 31 - 40 ปี น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 41 - 50 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งอายุมากกว่า 50 ปี สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรผัน	df	SS	MS	F	p
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	12.960	6.480	12.417	**0.000****
	ภายในกลุ่ม	297	154.996	.522		
	รวม	299	167.957			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.855	0.928	1.906	0.150
	ภายในกลุ่ม	297	144.505	0.487		
	รวม	299	146.360			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.258	0.129	0.333	0.717
	ภายในกลุ่ม	297	115.263	0.388		
	รวม	299	115.521			
การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.242	0.121	0.248	0.781
	ภายในกลุ่ม	297	144.933	0.488		
	รวม	299	145.175			
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	.851	0.426	1.178	0.309
	ภายในกลุ่ม	297	107.331	0.361		
	รวม	299	108.182			
สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.003	0.501	1.017	0.363
	ภายในกลุ่ม	297	146.509	0.493		
	รวม	299	147.512			
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	3.235	1.618	3.670	**0.027***
	ภายในกลุ่ม	297	130.917	0.441		
	รวม	299	134.152			
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	.527	0.263	0.653	0.521
	ภายในกลุ่ม	297	119.781	0.403		
	รวม	299	120.307			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรผัน	df	SS	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.593	0.297	1.273	0.282
	ภายในกลุ่ม	297	69.238	0.233		
	รวม	299	69.831			

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานอื่น ๆ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันในระดับการศึกษาต่าง ๆ (p = .282) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (p = .000) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (p = 0.027) สำหรับด้านอื่น ๆ ทั้งสิ้นคือ ไม่แตกต่างกันในระดับการศึกษาต่าง ๆ

ตารางที่ 4.25 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
			2.81	3.35	3.50
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	2.81	-	**0.55***	**0.70***
ปริญญาตรี	156	3.35		-	0.15
สูงกว่าปริญญาตรี	109	3.50			-

จากตารางที่ 4.25 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
			3.36	3.65	3.70
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.36	-	**0.30***	**0.34***
ปริญญาตรี	156	3.65		-	0.05
สูงกว่าปริญญาตรี	109	3.70			-

จากตารางที่ 4.26 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรผัน	df	SS	MS	F	p
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.551	0.775	1.384	0.252
	ภายในกลุ่ม	297	166.406	0.560		
	รวม	299	167.957			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.032	0.016	0.033	0.968
	ภายในกลุ่ม	297	146.328	0.493		
	รวม	299	146.360			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.571	0.786	2.047	0.131
	ภายในกลุ่ม	297	113.950	0.384		
	รวม	299	115.521			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรผัน	df	SS	MS	F	p
การพัฒนาสมรรถภาพของ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.911	0.455	0.937	0.393
บุคคล	ภายในกลุ่ม	297	144.264	0.486		
	รวม	299	145.175			
การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.540	0.270	0.745	0.476
หรือ	ภายในกลุ่ม	297	107.642	0.362		
การทำงานร่วมกัน	รวม	299	108.182			
สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.546	0.273	0.552	0.576
	ภายในกลุ่ม	297	146.966	0.495		
	รวม	299	147.512			
ความสมดุลระหว่างชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.376	0.188	0.417	0.659
งาม	ภายในกลุ่ม	297	133.776	0.450		
กับชีวิตด้านอื่น	รวม	299	134.152			
ความเป็นประโยชน์ต่อ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.463	0.231	0.574	0.564
สังคม	ภายในกลุ่ม	297	119.844	0.404		
	รวม	299	120.307			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.128	0.064	0.272	0.762
	ภายในกลุ่ม	297	69.703	0.235		
	รวม	299	69.831			

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน ในสถานภาพสมรสประเภทต่าง ๆ ($p = 0.762$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกันในสถานภาพสมรสประเภทต่าง ๆ

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรผัน	df	SS	MS	F	p
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	11.651	5.826	11.070	**0.000****
	ภายในกลุ่ม	297	156.305	0.526		
	รวม	299	167.957			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.172	0.586	1.198	0.303
	ภายในกลุ่ม	297	145.188	0.489		
	รวม	299	146.360			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.164	0.082	0.211	0.810
	ภายในกลุ่ม	297	115.358	0.388		
	รวม	299	115.521			
การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.406	0.203	0.416	0.660
	ภายในกลุ่ม	297	144.769	0.487		
	รวม	299	145.175			
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.371	0.685	1.906	0.150
	ภายในกลุ่ม	297	106.811	0.360		
	รวม	299	108.182			
สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.783	0.391	0.792	0.454
	ภายในกลุ่ม	297	146.729	0.494		
	รวม	299	147.512			
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	2.128	1.064	2.394	0.093
	ภายในกลุ่ม	297	132.024	0.445		
	รวม	299	134.152			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรผัน	df	SS	MS	F	p
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.156	0.578	1.440	.239
	ภายในกลุ่ม	297	119.152	0.401		
	รวม	299	120.307			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.935	0.467	2.014	0.135
	ภายในกลุ่ม	297	68.897	0.232		
	รวม	299	69.831			

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันในตำแหน่งงานประเภทต่าง ๆ (p = 1.35) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สำหรับด้านอื่น ๆ ทั้งสิ้น คือว่า ไม่แตกต่างกันในตำแหน่งงานประเภทต่าง ๆ

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	n	$\overline{X}$	ผู้อำนวยการฝ่าย	หัวหน้าแผนก	พนักงานปฏิบัติการ
			3.40	3.91	3.27
ผู้อำนวยการฝ่าย	3	3.40	-	0.51	0.13
หัวหน้าแผนก	32	3.91		-	**0.64***
พนักงานปฏิบัติการ	265	3.27			-

จากตารางที่ 4.29 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นหัวหน้าแผนก มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรผัน	df	SS	MS	F	p
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	26.547	8.849	18.523	**0.000****
	ภายในกลุ่ม	296	141.409	0.478		
	รวม	299	167.957			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.229	0.410	0.835	0.475
	ภายในกลุ่ม	296	145.131	0.490		
	รวม	299	146.360			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.561	0.520	1.352	0.258
	ภายในกลุ่ม	296	113.960	0.385		
	รวม	299	115.521			
การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	2.096	0.699	1.446	0.230
	ภายในกลุ่ม	296	143.079	0.483		
	รวม	299	145.175			
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.468	0.489	1.358	0.256
	ภายในกลุ่ม	296	106.714	0.361		
	รวม	299	108.182			
สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.704	1.235	2.541	0.057
	ภายในกลุ่ม	296	143.808	0.486		
	รวม	299	147.512			
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	2.846	0.949	2.138	0.095
	ภายในกลุ่ม	296	131.307	0.444		
	รวม	299	134.152			

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรผัน	df	SS	MS	F	p
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.246	0.415	1.032	0.379
	ภายในกลุ่ม	296	119.062	0.402		
	รวม	299	120.307			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.313	0.104	0.444	0.722
	ภายในกลุ่ม	296	69.518	0.235		
	รวม	299	69.831			

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือนไม่แตกต่างกันในอัตราเงินเดือนต่าง ๆ (p =0 .722) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (p = 0.000) สำหรับด้านอื่น ๆ ทั้งสิ้นคือ ไม่แตกต่างกันในอัตราเงินเดือนต่าง ๆ

ตารางที่ 4.31 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
			2.65	3.12	3.32	3.62
ต่ำกว่า 10,000 บาท	25	2.65	-	**0.47***	**0.67***	**0.97***
10,001-20,000 บาท	81	3.12		-	0.20	**0.50***
20,001-30,000 บาท	60	3.32			-	**0.30***
30,001 บาทขึ้นไป	134	3.62				-

จากตารางที่ 4.31 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 - 20,000 บาท น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท และน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 - 20,000 บาท น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป อนึ่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำแนกตามอายุงานในองค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรผัน	df	SS	MS	F	p
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	13.534	4.511	8.648	**0.000****
	ภายในกลุ่ม	296	154.422	0.522		
	รวม	299	167.957			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.320	1.440	3.001	**0.031***
	ภายในกลุ่ม	296	142.040	0.480		
	รวม	299	146.360			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.206	0.402	1.041	0.375
	ภายในกลุ่ม	296	114.315	0.386		
	รวม	299	115.521			
การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	3.042	1.014	2.112	0.099
	ภายในกลุ่ม	296	142.133	0.480		
	รวม	299	145.175			
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.735	1.245	3.529	**0.015***
	ภายในกลุ่ม	296	104.447	0.353		
	รวม	299	108.182			
สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.454	2.151	4.514	**0.004***
	ภายในกลุ่ม	296	141.058	0.477		
	รวม	299	147.512			
ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับ ชีวิตด้านอื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	0.591	0.197	0.436	0.727
	ภายในกลุ่ม	296	133.562	0.451		
	รวม	299	134.152			

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรผัน	df	SS	MS	F	p
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.343	0.114	0.282	0.838
	ภายในกลุ่ม	296	119.964	0.405		
	รวม	299	120.307			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.835	0.278	1.194	0.312
	ภายในกลุ่ม	296	68.996	0.233		
	รวม	299	69.831			

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุงานในองค์การไม่แตกต่างกัน (p = 0.312) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (p = 0.000) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (p = 0.031) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (p = 0.015) และด้านสิทธิของพนักงาน (p = 0.004) สำหรับด้านอื่น ๆ ทั้งสิ้นคือว่าไม่แตกต่างกันในช่วงอื่น ๆ ของอายุงานในองค์การ

ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุงานในองค์การ

อายุงานในองค์การ	n	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	ตั้งแต่ 6 ปี ขึ้นไป
			3.03	3.08	3.15	3.52
ต่ำกว่า 1 ปี	22	3.03	-	0.05	0.13	**0.49***
สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	61	3.08		-	0.07	**0.44***
สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	42	3.15			-	**0.37***
ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	175	3.52				-

จากตารางที่ 4.33 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การระดับต่ำกว่า 1 ปี น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การสูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี

น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุในองค์การตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป อนึ่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การช่วงอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามอายุงานในองค์การ

อายุงานในองค์การ	**n**	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป
			3.71	3.29	3.20	3.41
ต่ำกว่า 1 ปี	22	3.71	-	**0.42***	**0.50***	0.30
สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	61	3.29		-	0.09	0.12
สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	42	3.20			-	0.21
ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	175	3.41				-

จากตารางที่ 4.34 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การต่ำกว่า 1 ปี มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การสูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปีและมากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การช่วงอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

จำแนกตามอายุงานในองค์การ

อายุงานในองค์การ	n	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป
			3.74	3.66	3.38	3.45
ต่ำกว่า 1 ปี	22	3.74	-	0.08	**0.36***	**0.29***
สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	61	3.66		-	**0.27***	**0.20***
สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	42	3.38			-	0.07
ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	175	3.45				-

จากตารางที่ 4.35 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การต่ำกว่า 1 ปี มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี และมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน ในองค์การตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การสูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี และมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การช่วงอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ สิทธิของพนักงาน จำแนกตามอายุงานในองค์การ

อายุงานในองค์การ	n	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป
			3.60	3.31	3.13	3.09
ต่ำกว่า 1 ปี	22	3.60	-	0.29	**0.48***	**0.51***
สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	61	3.31		-	0.18	**0.22***
สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	42	3.13			-	0.04
ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	175	3.09				-

จากตารางที่ 4.36 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายงานในองค์การ ต่ำกว่า 1 ปี มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี และมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การสูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี

อายุงานในองค์การตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์การช่วงอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.410	**0.000****	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.266	**0.000****	ต่ำ
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.358	**0.000****	ต่ำ
การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.292	**0.000****	ต่ำ
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.352	**0.000****	ต่ำ
สิทธิของพนักงาน	0.225	**0.000****	ต่ำ
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.543	**0.000****	ปานกลาง
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.389	**0.000****	ต่ำ
ภาพรวม	0.491	**0.000****	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.491) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ในลำดับแรกคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (ระดับปานกลาง r = 0.543) รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ระดับปานกลาง r = 0.410) สำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์ในลำดับสุดท้ายคือ ด้านสิทธิของพนักงาน (ระดับต่ำ r = 0.225) อนึ่ง ทุก ๆ ด้านของคุณภาพชีวิตของการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) 2. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) โดยขอบเขตของการวิจัยในด้านพื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำนวน 300 คน ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระที่เป็น ปัจจัยส่วนบุคคลและด้านคุณภาพการทำงาน ซึ่งด้านคุณภาพการทำงาน มี 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. สิทธิของพนักงาน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า และขอบเขตด้านเวลา คือ ระยะเวลาที่ใช้ทำการเก็บข้อมูล ประมาณ 2 เดือน ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ.2556 โดยสมมติฐานการวิจัยมีดังนี้ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ที่แตกต่างกัน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระคือ พนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำนวน 1159 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนมากที่สุดมีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด เป็นพนักงานปฏิบัติการ และมีอายุงานในองค์การตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่าพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปาน-กลาง โดยด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในลำดับแรก คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และเมื่อพิจารณารายด้าน มีดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอแล้วยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในลำดับแรกคือ ด้านงานที่ได้รับเหมาะสมกับเงินเดือน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในลำดับแรกคือ ด้านมีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในลำดับแรกคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ผ่านมาท่านได้รับการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ ด้านองค์การของท่านมีการเลือกสรรวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรก คือ ด้านบุคคลในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันอย่างดี

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ องค์การของท่านมีนโยบายชัดเจน

7. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ ด้านท่านมีเวลาชีวิตตามบทบาทสามีภรรยา บิดามารดาหรือบุตรที่ดีได้

8. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับแรกคือ ด้านองค์การของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์การ ผลการศึกษาพบว่าพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ภาพรวมของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า เมื่อพิจารณารายด้านมีดังนี้

1. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่อยู่ลำดับแรกคือ ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีความมั่นคง

2. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ ด้านท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังเพื่อองค์การ

3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ ด้านท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและจะทำงานกับองค์การแห่งนี้ตลอดไป

ผลการทดสอบความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) มีดังนี้

1. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (เพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย)

2. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันในช่วงอายุต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในบางช่วงอายุ ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

3. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันในระดับการศึกษาต่าง ๆ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน ในบางระดับการศึกษา ในด้าน

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานกับชีวิตด้านอื่น

4. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกันในสถานภาพสมรสประเภทต่าง ๆ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันในสถานภาพสมรสประเภทต่าง ๆ

5. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันในตำแหน่งงานประเภทต่าง ๆ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในบ้าง ตำแหน่งงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

6. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนไม่แตกต่างกันในระดับเงินเดือนต่าง ๆ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในบางระดับของเงินเดือนในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

7. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุงานในองค์การไม่แตกต่างกันในช่วงอื่น ๆ ของอายุงานในองค์การ แต่ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในบางช่วงของอายุงานในองค์การในด้าน

7.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

7.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

7.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

7.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) มีดังนี้

ภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน มีดังต่อไปนี้

1. ด้านที่มีความสัมพันธ์ในลำดับแรก ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

2. ด้านที่มีความสัมพันธ์ในลำดับรองลงมาในระดับปานกลาง คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3. ด้านที่มีความสัมพันธ์ในลำดับสุดท้าย ในระดับต่ำ คือ ด้านสิทธิของพนักงาน

4. อนึ่งทุก ๆ ด้านของคุณภาพชีวิตของการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

1. เมื่อพิจารณา เรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจะพบว่า มีในการพิจารณาเป็นรายด้านนั้น ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่เมื่อพิจารณาลงไปในรายด้านของด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า จะพบว่า ด้านที่ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.29) และด้านองค์การของท่านมีศักดิ์ศรีไม่ด้อยกว่าองค์การอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.24) ล้วนอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ที่ L. Porter และ F. J. Smith (1991) กล่าวถึงว่าความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้านั้นเป็นความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ในส่วนผลการทดสอบความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และอายุงานในองค์การ ซึ่งแสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ไม่สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของอิสราภรณ์ รัตนคช (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ศึกษา เฉพาะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ทำงาน ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพที่มีอยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การ

เป็นศิษย์เก่า และมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สาเหตุที่ผลการวิจัยไม่สอดคล้อง เพราะเป็นการศึกษาในองค์การที่แตกต่างกัน

3. ผลการค้นคว้าอิสระในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง แต่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสราภรณ์ รัตนคช (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน: ศึกษา เฉพาะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และใช้ความสามารถของตัวเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันมีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะเป็นไปตามที่ เวลตัน (Welton,1978 : 12-16, อ้างถึงในธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร, 2552 : 107-110) ได้กล่าวว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. สิทธิของพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. ผลการค้นคว้าอิสระในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยทุก ๆ ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ น้อย-นคร (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน ทั้งนี้เพราะเป็นไปตามแนวคิดของ Burke Institute ที่กล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน โดยการนำปัจจัยที่เรียกว่า Employee Engagement Index (EEI) TM มาเป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งในแต่ละปัจจัยจะมีหัวข้อต่าง ๆ ที่ใช้เป็นประเด็นเพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน เช่น ในด้านองค์การจะเป็นคำถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จัดให้ โดยปัจจัยในด้านต่าง ๆ จะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน และผลความผูกพันของพนักงานดังกล่าวจะแสดงออกมาในลักษณะของผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์การ การคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ความจงรักภักดีของลูกค้า และความสามารถในการทำกำไร

5. ผลการค้นคว้าอิสระในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และพฤติกรรมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การหาพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธินี เดชะตา (2551) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ศึกษาเฉพาะบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้น คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การพนักงาน มีด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้วย ดังนั้น ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ให้เพิ่มขึ้น คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้วยเหตุผลที่ว่า การที่พนักงานจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เป็นเหตุให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่พนักงานทำงานอยู่ ย่อมอยู่ที่การมีรายได้ที่เพียงพอต่อการครองชีพ และความรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้กับความสามารถและความพากเพียรในการทำงานของตนเป็นความยุติธรรมที่ตนสมควรได้รับ ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นนั้น พนักงานย่อมมีความคิดว่าชีวิตที่มีความสุขมีแต่ด้านการทำงานด้านเดียว แต่ยังต้องมีชีวิตด้านอื่นเป็นชีวิตของครอบครัว และการพักผ่อนส่วนตัวด้วย ดังนั้น การที่พนักงานสามารถจัดสรรเวลาในในการทำงานและเวลาสำหรับ

ครอบครัวและส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยองค์การเปิดโอกาสและยินยอมสนับสนุนการกระทำดังกล่าว ย่อมทำให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น จึงควรที่องค์การจะเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและให้พนักงานสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นได้อย่างราบรื่น

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฯ ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด คือ ด้านสิทธิของพนักงาน ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ซึ่งอาจเป็นผู้บริหาร บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จึงควรให้ความสนใจในการปรับปรุงเพิ่มพูนสิทธิของพนักงานเพื่อการเพิ่มค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฯ ให้สูงขึ้น

2. ในด้านผลการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ พบว่า ในลักษณะรายด้านของความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้านั้น ด้านท่านคิดว่าองค์การของท่านมีความมั่นคง และด้านขององค์การของท่านมีศักดิ์ศรีไม่ด้อยกว่าองค์การอื่นล้วนอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดจากการตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จึงควรที่ผู้บริหารบริษัทฯ พึงต้องบริหารบริษัทให้รักษาความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าของพนักงานในประเด็นดังกล่าวอย่างมิให้เสื่อมคลายลงในอนาคต

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) เพื่อทราบทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทฯและเพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทฯ แต่ยังไม่ได้ศึกษาว่าในส่วนของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยได้ที่เป็นตัวแปรอิสระที่เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฯ ในลำดับสูงต่ำมากน้อยกว่ากัน เพื่อประโยชน์ที่ผู้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ เป็นต้นว่า ผู้บริหารบริษัท จะได้ดำเนินนโยบายและมาตรการในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์การฯของพนักงาน

บรรณานุกรม

ขวัญประไพ สีสาวแห. 2550. **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารทหารไทย : กรณีศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่**. ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. **ความผูกพันธ์ต่อองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย**.วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิราภรณ์ น้อยนคร. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิตสุดา มงคลวัจน์. 2549. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัท ซี.พี. ค้าปลีกและการตลาด จำกัด**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฐิติพร หงษา. 2549. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาเฉพาะตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล**. ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณรารัตน์ แป้นเมือง. 2550. **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน**. การค้นคว้าอิสระ (กจ.ม.). สาขาการจัดทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. 2552. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี**. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

นพรัตน์ รุจนกานต์. 2547. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสาร : กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์เซอร์วิสเซส จำกัด**. ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

นวรัตน์ ณ วันจันทร์. 2548. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน**. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย**. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิชาญ สุวรรณรัตน์. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภานันท์ ภวพัทธ์. 2544. **ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาเฉพาะ ฝ่ายโภชนา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาพัฒนาสังคม โครงการ สหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา.

วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. 2548. **การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต : กรณีศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**. งานนิพนธ์ (กจ.ม.). สาขาการจัดทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุธินี เดชะตา. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)**. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549. “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร,” **วารสารข้าราชการ**. 51(3)

อิสราภรณ์ รัตนคช. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยสังขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**. มหาวิทยาลัยสังขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Allen, N.J., & Meyer, J.P. et al. 1990. “The Measurement and Antecedents of Affective Continuance, and Normative Commitment to the Organization,” **Journal of Occupational Psychology**. 63 : 1-18.

Buchanan, B. 1974. **Building organizational commitment: The socialization of managera in work Organizations**. Administrative Science Quarterly organizations. 19 : 533-456.

Luthans, F. 1992. **Organization Behavior (6th ed.)**. New Jersey: Mcgraw-Hill Inc.

Merriam Webster’s Collegiate Dictionary (10th Ed.). 1994. Springfield, MA: Merriam-Webster, Incorporated.

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

Steers, Richand M.1977. **Antecedents and Outcomes of Organizational commitment Administrative Science Quarterly**. (march) 19 : 46-56

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

การศึกษาการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)ผู้ศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ และขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด เป็นการนำเสนอผลงานค้นคว้าอิสระในลักษณะภาพรวม และใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น

จึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงให้มากที่สุด จึงขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามจัดทำขึ้นเพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์การ
ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

1.เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

2.อายุ

( ) 20-30 ปี ( ) 31-40 ปี

( ) 41-50 ปี ( ) มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่า ปริญญาตรี ( )ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4.สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส

( ) หย่าร้างหรือแยกกันอยู่

5. ตำแหน่งงาน

( ) ระดับผู้อำนวยการฝ่าย ( ) ระดับหัวหน้าแผนก

( ) ระดับพนักงานปฏิบัติการ

6.ระดับเงินเดือน

( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001-20,000 บาท

( ) 20,001-30,000 บาท ( ) 30,001 บาทขึ้นไป

7. อายุงานในองค์การ

( ) ต่ำกว่า 1 ปี ( ) สูงกว่า 1 ปีแต่น้อยกว่า 3 ปี

( ) สูงกว่า 3 แต่น้อยกว่า 6 ปี ( ) ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียวในแต่ละข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	**4 มาก**	**3 ปานกลาง**	**2 น้อย**	**1 น้อยที่สุด**
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
8. งานที่ได้รับเหมาะสมกับเงินเดือน					
9. เงินที่ได้รับเพียงพอต่อภาวการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
10.มีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ					
11.เมื่อคิดทบทวนอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นคุ้มค่ากับความอุตสาหะของตัวเอง					
12. เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส ที่ได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสม					
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
13. บริเวณที่ทำงานมีความสะอาดแสงสว่างเพียงพอมีระบบระบายอากาศที่ดี					
14. หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ					
15. สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลอย่างรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ					
16.หน่วยงานมีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำรวมถึงการขจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม					
17.มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ					

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงความเป็นจริงของท่าน เพียงข้อเดียวในแต่ละข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
18. ได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
19. การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ผ่านมา ท่านได้รับการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม					
20.การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรม					
21.ท่านคิดว่าการโยกย้ายพนักงานเป็นไปตามความเหมาะสมของผู้บังคับบัญชา					
22. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังและให้ความช่วยเหลือ					
การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล					
23. องค์การของท่านมีการฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม					
24. องค์การของท่านมีการเลือกสรรวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ					
25. ห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับการอบรม					
26.อุปกรณ์ที่ให้ในการอบรมเหมาะสมและมีคุณภาพ					
27.ท่านมีโอกาสได้รับความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาอย่างเต็มที่					

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงความเป็นจริงของท่าน เพียงข้อเดียวในแต่ละข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	**4 มาก**	**3 ปานกลาง**	**2 น้อย**	**1 น้อยที่สุด**
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
28. บุลคลในการหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันอย่างดี					
29. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา					
30.องค์การของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ					
31.เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
สิทธิของพนักงาน					
32. องค์การของท่านมีนโยบายชัดเจน					
33. หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม					
34. ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาค					
35.ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยอิสระ					

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงความเป็นจริงของท่าน เพียงข้อเดียวในแต่ละข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	**4 มาก**	**3 ปานกลาง**	**2 น้อย**	**1 น้อยที่สุด**
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น					
36. ท่านมีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน					
37.ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้					
38.ท่านมีเวลาชีวิตตามบทบาทสามีภรรยา บิดามารดาหรือบุตรที่ดีได้					
39.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำวัน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
40. องค์การของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม					
41. องค์การของท่านได้จัดกิจกรรมเพื่อสังคม					
42. องค์การของท่านมีความยุติธรรมต่อสังคม					
43.ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมเหมาะสม					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียวในแต่ละข้อ

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า					
44.ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีความมั่นคง					
45. ท่านคิดว่าองค์การของท่านให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม					
46.องค์การของท่านมีศักดิ์ศรีไม่ด้อยกว่าองค์การอื่น					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก					
47. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังเพื่อองค์การ					
48.ท่านเต็มใจที่จะทำงานงานนอกเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้ม					
49.ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อองค์การ					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้า					
50. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและจะทำงานกับองค์การแห่งนี้ตลอดไป					
51. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท					
52. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรแห่งนี้และจะไม่คิดย้ายไปจากองค์การแม้ที่อื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า					

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะ

……

……

……

……

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	:	นายพงษ์เทพ เงาะด่วน
วัน/เดือน/ปีเกิด	:	10 / สิงหาคม / 2530
ประวัติการศึกษา	:	ระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง ระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราช-มงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	:	2553 – ปัจจุบัน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
โทรศัพท์	:	08 - 9688 - 9196
E-Mail Address	:	toey_hrm49@hotmail.com