

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม

RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE
AND EMPLOYEE ENGAGEMENT OF SOFT DRINK BUSINESS

นิรมล กุลพญา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

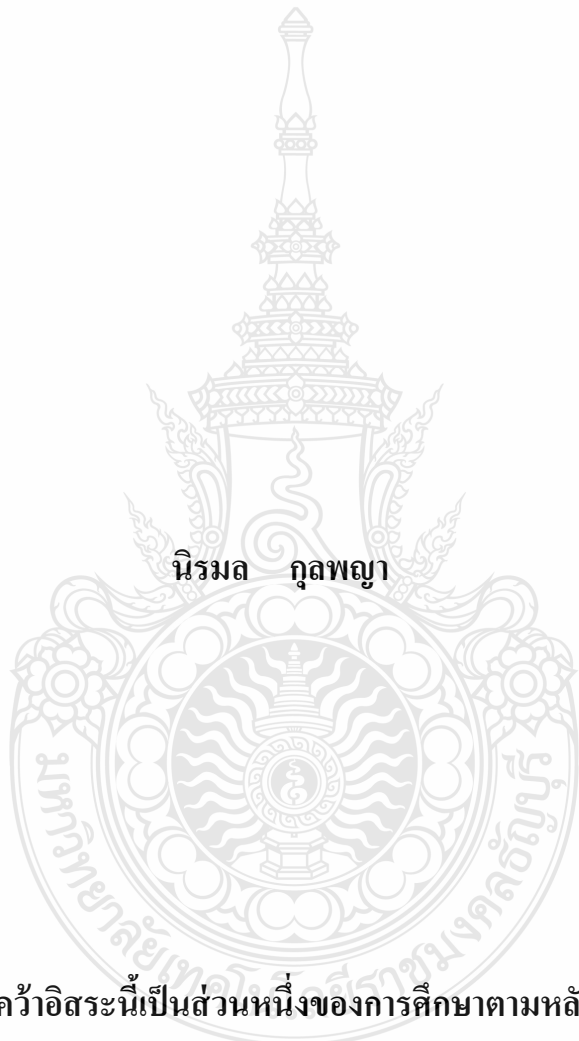
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม

Relationship between Quality of Work life and Employee

Engagement of Soft Drink Business

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวนิรมล กุลพญา

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

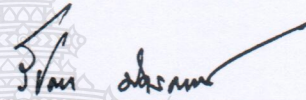
อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เข็มมาลี รักษ์ฐิณีพ, Ph.D.

ปีการศึกษา

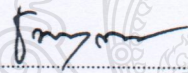
2556

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชดา มิตรสมหวัง, Ph.D.)



กรรมการ

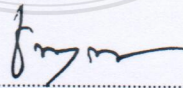
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, D.B.A.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เข็มมาลี รักษ์ฐิณีพ, Ph.D.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 18 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวนิรมล กุลพญา
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เข็มมาวี รักษ์ชูชีพ, Ph.D.
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรีและจังหวัดปทุมธานี จำนวน 310 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD, การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อายุงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือปวส. ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.108 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.751 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และพบว่า อายุงาน ระดับการศึกษา ฝ่ายปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.602

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Independent Study Title	Relationship between Quality of Work life and Employee Engagement of Soft Drink Business
Name-Surname	Miss Niramon Kunpaya
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Khemaree Rugchoochip, Ph.D.
Academic Year	2013

ABSTRACT

The independent study was conducted to investigate demographic factors, level of quality of work life, level of employee engagement, relationship between demographic factors and employee engagement, and relationship between the quality of work life and employee engagement.

The sample used in the study consisted of 310 employees of Serm Suk Public Company Limited in Chonburi and Pathumthani. The statistics used for data analysis comprised Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference, and Pearson Correlation Coefficient.

The results of the study showed that most respondents were male, aged over 36 years old, had more than 11 years of work experience, graduated with diploma or high vocational certificate, worked in production unit, earned an average monthly income of more than 16,000 Baht. The overall quality of work life of the employees was at a moderate level with a mean of 3.108, while the overall employee engagement was at a high level with a mean of 3.751. Different gender did not affect the employee engagement, and it was found that age, work experience, level of education, position, and monthly income had relationship with the employee engagement at 0.05 level of significance. The overall and individual aspect of quality of work life had relationship with the employee engagement at 0.05 level of significance, and the type of work showed a high-level relationship with the social integration with a correlation of 0.602.

Keywords: quality of work life, employee engagement

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชดา มิตรสมหวัง ประธาน รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์เขมมาวี รัชชชีพ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำให้ความรู้ ซึ่งแนวทางการแก้ปัญหา ตั้งแต่เริ่มต้นทำการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้ จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ จนประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ข้าพเจ้า และเพื่อน MGY 55 ทุกคนที่ให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ แนะนำ และร่วมกันทำงานด้านการศึกษา จนทำให้ การศึกษาในระดับปริญญาโทครั้งนี้ประสบความสำเร็จไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โรงเรียนมีเดียคิดส์ทุกท่าน รวมถึงเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโทที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา ผู้ศึกษาหวังว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะมี ประโยชน์ไม่มากนักน้อย และหากมีข้อผิดพลาดประการใดปรากฏในรายงานฉบับนี้ ผู้ศึกษากราบขอ อภัยและน้อมรับไว้ ณ โอกาสนี้

นิรมล กุลพญา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	15
1.3 สมมุติฐานการวิจัย	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	15
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	18
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
2.1 ความพอใจในงาน	21
2.2 คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	26
2.3 ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร	44
2.4 ประวัติบริษัท เสริมสุข จำกัด(มหาชน)	59
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	77
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	77
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	81
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	82

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	84
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	118
5.1 สรุปผลการวิจัย	119
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	123
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	126
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	133
บรรณานุกรม	134
ภาคผนวก	146
ภาคผนวก ก	146
ภาคผนวก ข	154
ประวัติผู้เขียน	156



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่ร้อยละและร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามพื้นที่การเก็บข้อมูล.....	85
ตารางที่ 4.2 จำนวนความถี่ร้อยละและร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	86
ตารางที่ 4.3 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	86
ตารางที่ 4.4 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน.....	87
ตารางที่ 4.5 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	87
ตารางที่ 4.6 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามฝ่ายปฏิบัติงาน.....	88
ตารางที่ 4.7 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	89
ตารางที่ 4.8 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามยานพาหนะที่ใช้เดินทางไป-กลับ.....	89
ตารางที่ 4.9 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป-กลับ.....	90
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (n = 310).....	91
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (n = 310).....	92
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (n = 310).....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

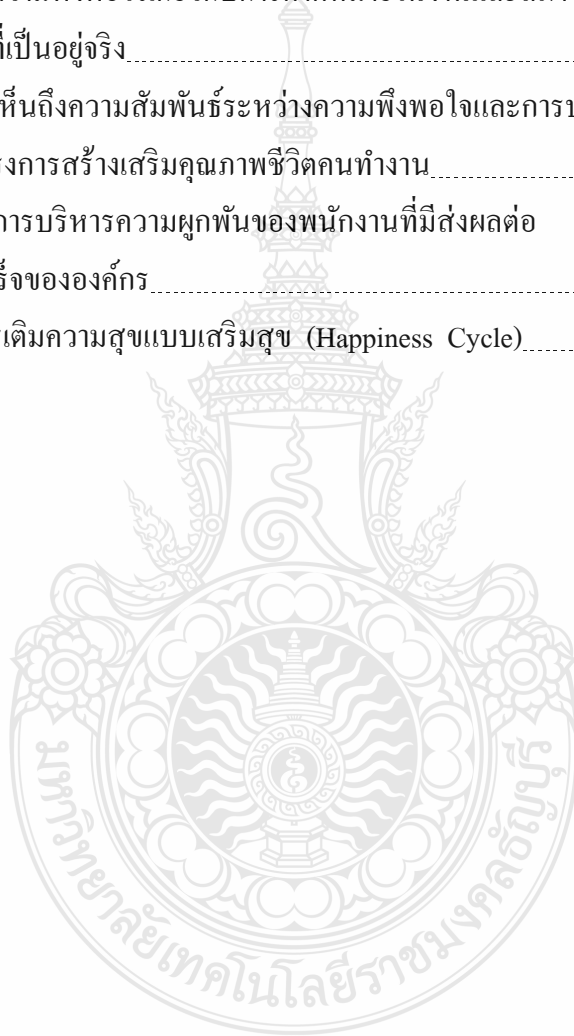
		หน้า
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (n = 310).....	94
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม (n = 310).....	95
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม (n = 310).....	95
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวครอบครัวและการทำงาน (n = 310).....	96
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (n = 310).....	97
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความศรัทธา และยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (n = 310).....	98
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (n = 310).....	99
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (n = 310).....	100
ตารางที่ 4.21	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ.....	101
ตารางที่ 4.22	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ.....	102
ตารางที่ 4.23	แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD).....	102
ตารางที่ 4.24	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุงาน.....	103
ตารางที่ 4.25	แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD).....	104
ตารางที่ 4.26	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD).....	106
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามฝ่ายปฏิบัติงาน.....	107
ตารางที่ 4.29 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีฝ่ายปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD).....	108
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	110
ตารางที่ 4.31 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD).....	111
ตารางที่ 4.32 ตารางแสดงเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร.....	111
ตารางที่ 4.33 ตารางแสดงเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	113
ตารางที่ 4.34 สรุปผลข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	115
ตารางที่ 4.35 สรุปผลข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	115
ตารางที่ 4.36 สรุปผลความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับความผูกพันต่อองค์กร.....	116
ตารางที่ 4.37 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับความผูกพันต่อองค์กร.....	116
ตารางที่ 4.38 สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร.....	117

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	19
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองแสดงความพอใจและไม่พอใจในงาน	22
ภาพที่ 2.2 แสดงถึงความพึงพอใจเกี่ยวกับการคาดหวังในงานและสภาวะ ของงานที่เป็นอยู่จริง	23
ภาพที่ 2.3 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน	25
ภาพที่ 2.4 แสดงโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน	41
ภาพที่ 2.5 ภาพรวมการบริหารความผูกพันของพนักงานที่มีส่งผลต่อ ความสำเร็จขององค์กร	58
ภาพที่ 2.6 แสดงการเติมความสุขแบบเสริมสุข (Happiness Cycle)	60



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) ที่หลายคนเชื่อว่าในอนาคตจะมีคนเป็นจำนวนมากเอาเวลาในชีวิตประจำวันแต่ละวันที้นอกเหนือจากเวลาทำงานเข้ามาใช้ให้เป็นเวลาของชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้นในทุกระดับและถ้าหากเวลาส่วนมากของชีวิตการทำงานนั้น มนุษย์ได้ทำในสิ่งที่ตนเองพอใจในงานนั้น ๆ ก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและจะส่งผลต่อชีวิต โดยส่วนรวมไปถึงชีวิตครอบครัวของบุคคลผู้นั้น ให้มีความสุขถือเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ผจญ เฉลิมสาร, 2555, น. 1) เพราะความพอใจในงานถือเป็นทัศนคติพื้นฐานของคนที่มีต่องานที่ตนทำที่เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบาย ขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องสภาพแวดล้อม ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งนี้สามารถทราบได้ง่ายด้วยการใช้คำถามเป็นเครื่องมือวัดบุคคลนั้นในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานทำให้ได้คำตอบในแง่มุมต่าง ๆ เช่น อารมณ์ ความรู้สึก ความนึกคิดและพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ความพอใจในงานที่เกิดขึ้นยังเป็นสาเหตุให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่ต่างกัน

เมื่อองค์กรต้องการให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและอยากให้งานอยู่ที่องค์กรต่อไปนาน ๆ ผู้บริหารต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรหรือพนักงานแสดงศักยภาพอย่างแท้จริงออกมาโดยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคลเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีชีวิตครอบครัวที่ดีมากกว่าเดิม (ฉวีรุฬพันธ์ เจริญนันท์, 2551, น. 98) เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กร ส่วนคุณภาพชีวิตในครอบครัวก็จะเป็นแรงขับเคลื่อนหรือเป็นกำลังสนับสนุนกลุ่มเล็ก ๆ ที่คอยเป็นทั้งกำลังใจ แรงผลักดัน เป็นความสุขให้เดินทางทำงานต่อไปเพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตการทำงานที่ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น ในอดีตธุรกิจและอุตสาหกรรมถือว่าพนักงานเป็นบุคลากรในทางทรัพย์สินทางปัญญาที่มีความสำคัญมาก คือ เป็นปัจจัยการผลิตที่มุ่งเน้น

ผลผลิตโดยขาดความเอาใจใส่ ละเลยในเรื่องของเทคโนโลยีและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อกำลังแรงงานขององค์กร (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550, น. 83) บางองค์กรหรือผู้บริหารบางคนมองข้ามเรื่องของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานหันไปมุ่งเน้นที่ผลงานเป็นหลัก ทำให้คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรของตนตกต่ำ ผู้บริหารจึงควรทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรว่า สิ่งที่ต้องการจัดให้ นั้นตอบสนองกับความต้องการของเขาหรือไม่ เช่น ผลวิจัยงานหนึ่งจะพบว่าพนักงานกลุ่มนี้จะมีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตที่องค์กรจัดให้ถึงแม้จะเน้นเรื่องอื่น ๆ จะต่ำมากก็ตาม จึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรควรจัดระบบการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร หากผู้บริหารมีความคาดหวังให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร (รุ่งโรจน์ อรรถานันท์, 2554, น. 112) เราจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มากขึ้นไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาคุณภาพของงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ถึงแม้คนจะมองเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานและได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นก็ตามแต่ก็ยังไม่ได้หมายความว่า การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจะสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรม เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นศัพท์ที่มีความหมายครอบคลุมกว้างและเป็นนามธรรมจึงต้องอาศัยเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเราจะสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตของคนทำงานได้ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เป็นต้น (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551, น. 113) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง เสริมสร้าง และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเป็นระบบแบบแผนอย่างต่อเนื่อง มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตในการทำงานเนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุขและนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพและเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง ทำให้งานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นแล้ว ยังส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรในเรื่องของขวัญและกำลังใจ ความพอใจในงานตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นตามมาเป็นลำดับ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นจากเดิม (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551, น. 105)

จากการที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย “ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท” มีการกำหนดใช้นโยบายให้ครบทุกจังหวัดทั่วประเทศทำให้ก่อให้เกิดทั้งข้อดีและข้อเสียต่อสถานะเศรษฐกิจของประเทศโดยที่ผลดีส่วนใหญ่จะอยู่ในทางด้านของแรงงานที่จะมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น มีฐานะความเป็นอยู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำครั้งนี้เป็นการปรับขึ้นสูงและมีระยะเวลาในการปรับ ทำให้

อุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาแรงงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในสัดส่วนสูงและอัตราค่าไรสุทธิต่ำได้รับผลกระทบมาก (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดเล็กลงและขนาดย่อ (สสว.), [ม.ป.ป.]) เนื่องจากค่าจ้างแรงงานของไทยยังสูงกว่าประเทศคู่แข่ง เช่น อินโดนีเซีย เวียดนาม ฯลฯ ทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการส่งออกของไทยลดลงและจะเป็นปัญหาโครงสร้างเศรษฐกิจได้ในระยะยาว การใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาการกระจายรายได้และการกระจุกตัวที่จะส่งผลให้อุตสาหกรรมกระจุกตัวอยู่ในเขตเมืองใหญ่เช่นเดียวกันการใช้นโยบายนี้ส่งผลให้เกิดการจ้างแรงงานผิดกฎหมายมากขึ้น ค่าแรงที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านทำให้มีแรงงานผิดกฎหมายไหลเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น นอกจากนี้การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำอาจส่งผลให้บางธุรกิจต้องปิดกิจการหรือย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศอื่น ๆ อันจะนำไปสู่การลดลงของความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (โครงการณรงค์เพื่อแรงงานไทย, 2556)

ผู้ศึกษาจึงเลือกสำรวจบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน เพราะในส่วนของผลกระทบต่อพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กร จะพบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นจากเดิมที่ทำอยู่ในช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาออกและองค์กรกำลังสรรหาบุคลากรทดแทนยังไม่ได้หรืออาจจะต้องปฏิบัติงานแทนตลอด ถ้าองค์กรนั้นต้องการลดพนักงานลงและองค์กรเห็นว่าพนักงานที่เหลืออยู่สามารถปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นได้ดีก็อาจทำให้องค์กรไม่สรรหาบุคลากรเพิ่ม ส่งผลให้พนักงานต้องรับภาระงานเพิ่มจากเดิม ซึ่งอาจทำให้ความพึงพอใจในงานลดลงไปอีก นอกจากนี้ยังส่งผลให้บุคลากรที่ยังอยู่พยายามพิจารณาหาเหตุผลและสาเหตุที่ทำให้บุคคลอื่น ๆ ต้องลาออกจากงาน

บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ประสบปัญหาพนักงานฝ่ายต่าง ๆ มีการลาออกและมีอัตราการหมุนเวียนของพนักงานจำนวนมาก ซึ่งจากการลาออกและการหมุนเวียนของพนักงานกระทบต่อสินค้า การผลิตที่อาจต้องเพิ่มชั่วโมงการทำงานในส่วนของโอทีเพื่อเร่งผลิตสินค้าให้ได้ครบตามจำนวนและตามกำหนดได้ทัน อาจส่งผลให้เครื่องจักรบางตัวต้องทำงานหนักหรือเครื่องจักรบางตัวเกิดมีปัญหาระหว่างการผลิตทำให้เครื่องจักรเครื่องนั้นต้องหยุดการผลิตไปเพื่อตรวจสอบและซ่อมแซมให้ทันการใช้งาน การส่งมอบ รวมถึงต้นทุนการสรรหาพนักงานใหม่ตลอดจนต้นทุนในการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและชำนาญในการทำงานเท่าเทียมหรือมากกว่าพนักงานที่ลาออกไปได้ ดังนั้น จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

1.2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

ข้อจำกัดการวิจัย

ผู้ศึกษาเลือกทำการศึกษาและสำรวจกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาตัวอย่างในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี 274 คน และพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดปทุมธานี 1,100 คน รวมประชากรของทั้ง 2 บริษัททั้งหมด 1,374 คน จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Taro Yamane (1973) ทำให้ได้บุคคลเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้ศึกษาจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คนในการศึกษา

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ตัวแปรต้น (independent variable) ประกอบด้วยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ คือ ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

และตัวแปรตาม (dependent variable) ประกอบด้วยข้อมูลด้าน ความผูกพัน ต่อองค์กร

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเริ่มตั้งแต่ เดือนสิงหาคม 2556 ถึง เดือนมีนาคม 2557

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามความสามารถในการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับงานของแต่ละบุคคล สามารถตอบสนองตามความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เมื่อทำงานดีมีผลงานก็จะเป็นที่ยอมรับของสังคมส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานทั้งต่อตนเองและองค์กร วัดได้จากแบบสอบถาม โดยเลือกแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมโดยทั่วไป มีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนเอง กับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ ควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเรื่องของการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบผลสำเร็จในชีวิต

4. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตัวยังชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

(1) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

(2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้

เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

(3) โอกาสความสำเร็จ หมายถึง ความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่เป็นธรรม

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน หมายถึง การเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมถึงได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและทำงาน หมายถึง คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ ในสัดส่วนที่เหมาะสมไปในทิศทางที่สัมพันธ์กัน

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม และผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตน ปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ

1.5.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจในการใช้ความสามารถ ความพยายามในการปฏิบัติงาน ความต้องการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ การปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อองค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีความต้องการที่จะลาออกจากกรเป็นสมาชิกขององค์กร

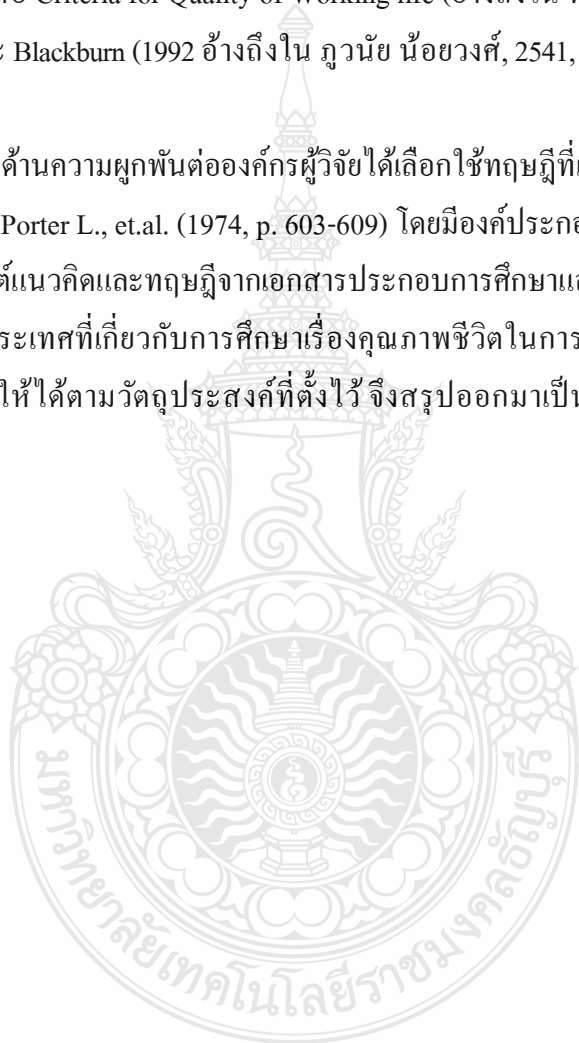
1.5.3 บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) หมายถึง บริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์คุณภาพชั้นนำของประเทศ โดยมีผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ อาทิ เครื่องดื่มเอส น้ำดื่มคริสตัล คริสตัล โซดา

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ผู้ศึกษานำมาศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม ผู้ศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี ข้อมูลที่ได้ประกอบด้วยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเลือกใช้ทฤษฎีของ Richard E. Walton (1973, p. 12-16) อ้างอิงหนังสือ Criteria for Quality of Working life (อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2555) และทฤษฎีของ Bruce และ Blackburn (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, น. 16-17) มาประยุกต์ใช้ 8 ด้านเป็นตัวแปรต้น

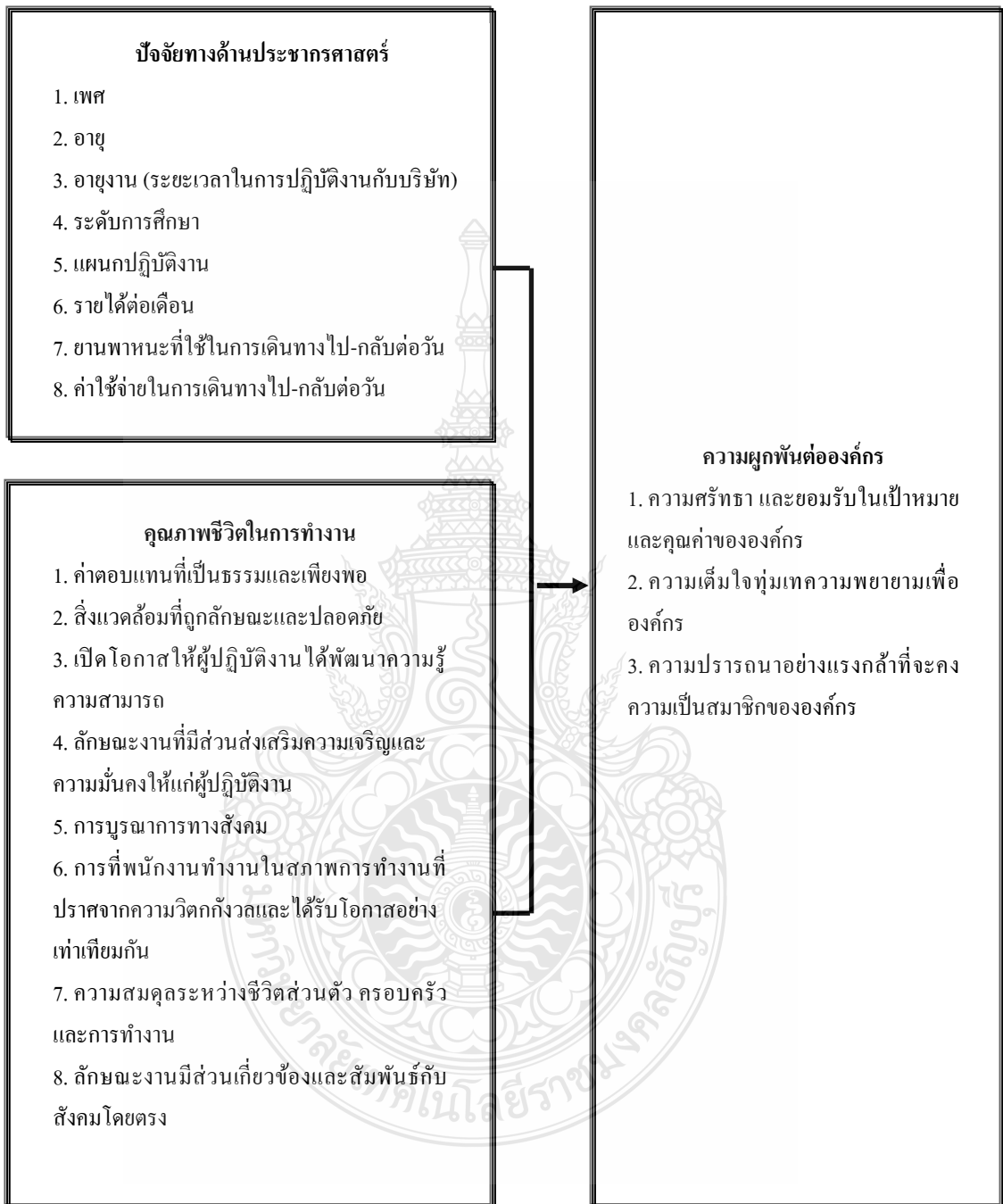
ตัวแปรตามด้านความผูกพันต่อองค์กรผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรจากทฤษฎีของ Porter L., et.al. (1974, p. 603-609) โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน

เมื่อประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารประกอบการศึกษาและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงสรุปออกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : Richard E. Walton (1973, p. 12-16 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2555)

Porter L., et.al. (1974, p. 603-609)

Bruce และ Blackburn (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, น. 16-17)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลจากการศึกษา ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรว่าอยู่ในระดับใด มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ถ้าอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามีแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างไร รวมถึงข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพควบคู่กันไป

1.7.2 ผู้บริหารของบริษัทฯ สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรีและจังหวัดปทุมธานี รวมถึงบริษัทหรือองค์กรอื่น ๆ ที่สนใจศึกษาการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

1.7.3 เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.7.4 เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจแก้ปัญหาและเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ในการปรับปรุงเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี รวมถึงบริษัทอื่น ๆ ที่สนใจศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

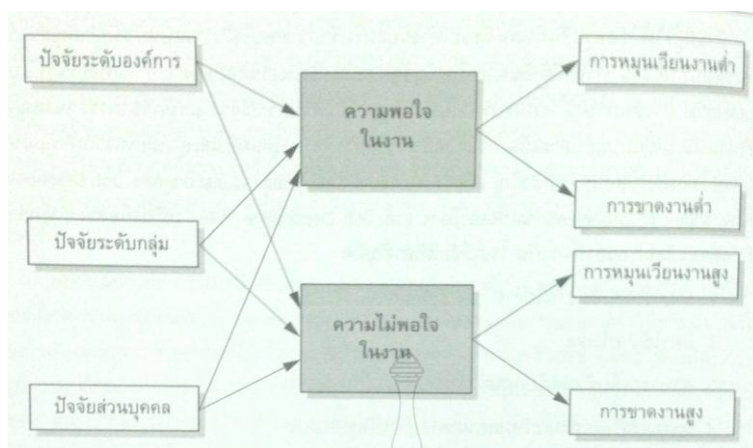
การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม โดยการค้นคว้า ทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาใช้เป็นกรอบความคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

- 2.1 ความพอใจในงาน
- 2.2 คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.3 ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ประวัติบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความพอใจในงาน

2.1.1 ความหมายของความพอใจในงาน

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551, น. 98) ได้กล่าวว่า ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึงทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงาน เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าหัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงานรวมถึงปัจจัยอีกหลายอย่างที่เป็นองค์ประกอบทำให้เกิดความพอใจในงาน เช่น ค่าจ้าง ตั๋วงาน การส่งเสริมในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ฯลฯ เมื่อพนักงานมีความพอใจในงานและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวแล้วเขาก็จะสามารถทำงานนั้นได้ออกมาดีอีกทั้งยังทำให้เขามีความสุข มีความภาคภูมิใจในงานนั้น ๆ อีกด้วย แต่หากเกิดความไม่พอใจในงานขึ้นในระดับที่สูง ๆ ก็อาจเป็นสัญญาณบ่งบอกให้ผู้บริหารทราบว่ามีปัญหาต่าง ๆ ยังคงมีอยู่ยังไม่หมดไปก็ควรที่จะพิจารณาหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อหาทางออกให้กับตัวงานและตัวพนักงานเอง

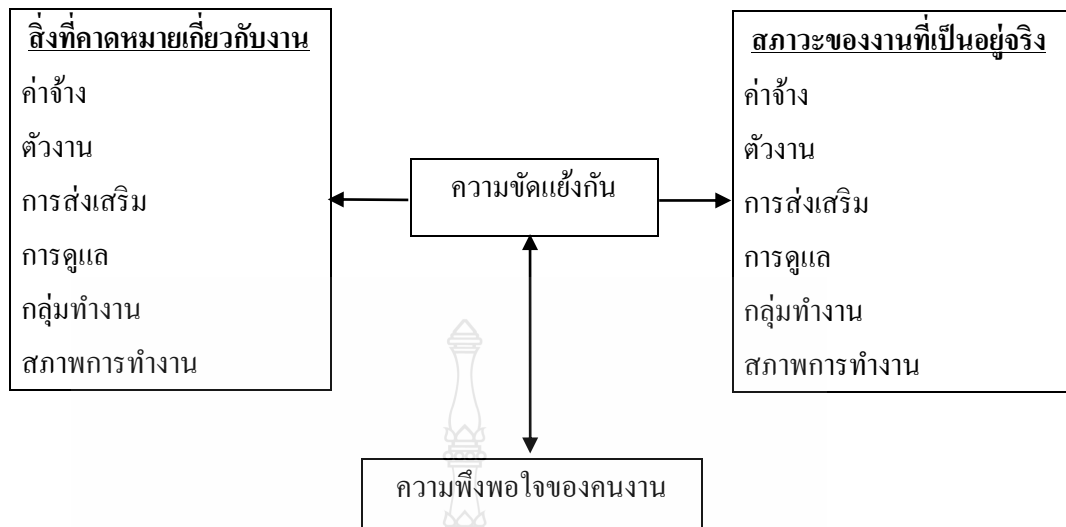


ภาพที่ 2.1 แบบจำลองแสดงความพอใจและไม่พอใจในงาน (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์, 2551, น. 100)

2.1.2 ตัวแบบของความพอใจในงาน

วิเชียร วิทขุอม (2549, น. 82-83) ได้กล่าวว่า ในการที่จะหาว่าพนักงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในงานของเขานั้น อะไรเป็นการตัดสินใจแล้วทำให้พนักงานรู้สึกพอใจ จะทำอย่างไรถ้ามีความไม่พอใจ โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือน การส่งเสริมตำแหน่ง และความร่วมมือกันของพนักงาน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ จะรวมถึงทัศนคติเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในงานที่จะทำให้เรารู้ว่าอะไรคือสิ่งที่เรารู้เกี่ยวกับความพอใจในงานของพนักงาน พนักงานจะพอใจอะไรบ้าง ไม่พอใจอะไรบ้าง ระหว่างงานที่คาดหมายกับงานที่มีสภาพความเป็นจริงอันก่อให้เกิดความพอใจ

ในขั้นพื้นฐานของความพอใจในงานนั้นเป็นการตัดสินใจระหว่างความคาดหวังของพนักงาน ในการที่จะออกจากงานกับข้อเสนอที่มีอยู่ พนักงานส่วนใหญ่จะมีความไม่พอใจถ้าได้ต่ำกว่าจำนวนที่เขาคาดหวังไว้ก็จะเกิดความไม่พอใจอย่างมาก ในทางกลับกันถ้าพนักงานได้ตามที่เขาคาดหวังไว้แล้วส่งผลให้เขามีรายได้เพิ่มขึ้นจากปกติระดับความพอใจในงานและผลตอบแทนของเขาก็จะเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น



ภาพที่ 2.2 แสดงถึงความพึงพอใจเกี่ยวกับการคาดหวังในงานและสถานะของงานที่เป็นอยู่จริง

ที่มา : ปรับปรุงมาจาก Lawler, E. E., III (1973). Motivation in work organizations. Monterey, CA: Brooks, Cole, (figure 3-4, p. 75)

จากลักษณะของสิ่งที่คาดหวังเกี่ยวกับการคาดหวังในงานและสถานะของงานที่เป็นอยู่จริงจะเห็นได้ว่ามีลักษณะที่ไม่ตรงกันอย่างเห็นได้ชัดทำให้เกิดความขัดแย้งกันจนกว่าจะมีงานที่ดีกว่างานที่คาดหวัง หรืออย่างน้อยก็มีเท่ากับงานที่คาดหวัง เป็นเงื่อนไขที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้เป็นที่น่าพอใจทำให้ชักนำไปสู่การทำงานที่ดีรวมถึงตัวพนักงานก็จะมีความรู้สึกที่พอใจในงานนั้น ๆ

2.1.3 สิ่งที่กำหนดถึงความพอใจในงาน

จากการศึกษางานวิจัยทางด้านนี้พบว่า สิ่งที่มีความสำคัญซึ่งเป็นตัวกำหนดถึงความพึงพอใจในงานของบุคคลประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. เหล่านี้ทำให้เกิดการท้าทายทางสติปัญญา ทำให้พนักงานมีความสุขและพอใจการทำงานงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา หมายถึง การที่พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่ให้โอกาสในการใช้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งงานที่ทำมีความหลากหลาย มีอิสระในงาน และมีข้อมูลป้อนกลับในงานที่ทำ

2. ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล หมายถึง พนักงานมีความต้องการระบบการจ่ายค่าจ้างและเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม เพราะถ้าองค์กรจ่ายค่าจ้างให้ตามมาตรฐานของค่าแรงและมีสวัสดิการตามสมควร พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจ เช่นเดียวกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่มีความ

ยุติธรรม เพราะการเลื่อนตำแหน่งเป็น โอกาสในการก้าวหน้าของพนักงาน เป็นการเพิ่มสถานภาพทางสังคม

3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน หมายถึง พนักงานจะให้ความสนใจถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในแง่ของความสะดวกสบายส่วนตัวและความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงาน พนักงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ดีมีระดับอุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างได้มาตรฐาน และพนักงานจะชอบสถานที่ทำงานที่มีความสะอาด ถูกสุขอนามัย

4. การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลย่อมต้องการปฏิภริยาโต้ตอบทางสังคม ดังนั้น มิตรภาพ และความช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจึงเป็นการเพิ่มความพึงพอใจให้พนักงานมากขึ้น

5. บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานจากทฤษฎี Holland's personality-job fit theory มีข้อสรุปว่า ถ้าบุคลิกภาพของบุคคลกับสายงานอาชีพมีความสอดคล้องกันในระดับสูง จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงด้วยเช่นกัน โดยเหตุผลที่ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพเข้ากันได้กับงานอาชีพที่เขาเลือก จะพบว่าเขาเหล่านั้นจะเข้ากันได้ดีกับงาน จึงมีความพอใจในงานและประสบความสำเร็จในงาน (cowboymanager, 2554)

2.1.4 ผลที่ตามมาของความพอใจในงาน

วิเชียร วิทยอุดม (2549, น. 86-87) ได้กล่าวว่า ความพอใจในงานจะมีความเกี่ยวพันกับบุคคลอย่างเห็นได้ชัด และความพอใจของพนักงานก็มีความเกี่ยวพันกับความพอใจในงาน ดังนั้นผู้ที่เป็นผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงความเกี่ยวข้องของผลที่ตามมาของความพอใจในงานเพื่อเป็นแนวทางของการศึกษาพฤติกรรมของตัวพนักงาน

ผลของพฤติกรรมของตัวพนักงานทั้งในด้านความพอใจและไม่พอใจในงาน พนักงานจะมีความพอใจที่จะผลิตงานได้มากน้อยแค่ไหน ผู้บริหารจะต้องชี้ชัดและแสดงเหตุผลบางอย่างของความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อตัวงาน ทั้งในด้านความรู้สึกรู้สึกที่ดีและความรู้สึกรู้สึกที่ไม่ดี ซึ่งจากการศึกษาความพอใจเกี่ยวกับงาน เราจะพบถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญอยู่ 2 ประการ มีดังต่อไปนี้

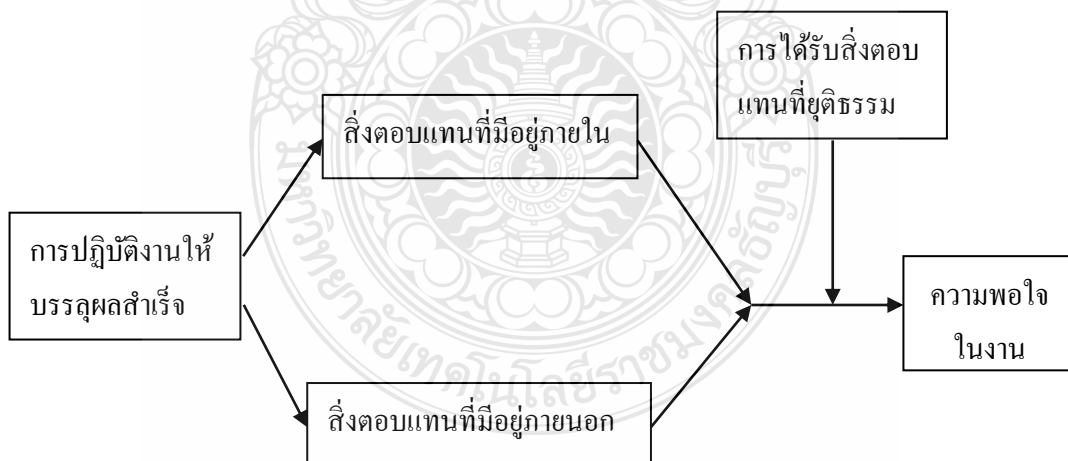
ประการแรก Herman, J.B., (1973) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานกับการปฏิบัติหน้าที่ไม่น่าพอใจ หลักในการศึกษาวิจัยง่าย ๆ คือ มีการปรับเปลี่ยนให้มีการทำงานอย่างใกล้ชิดในแต่ละแผนก ด้วยการใช้อุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกับความพอใจในงาน ตัวอย่างเช่น สภาวะของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การทำงานและความสามารถของตัวพนักงาน ซึ่งมีผลต่อการทำเป็น

อย่างมากสำหรับพนักงานที่มีความสามารถในการผลิต ผลที่ได้ก็คือ พนักงานสามารถทำงานที่ก่อให้เกิดความพอใจได้

ประการที่สอง Gannon, M.J., & J.P., (1971) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับบทบาทหลักในการตอบแทน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่จะสร้างความพอใจในงาน หลังจากที่พนักงานได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จพนักงานก็จะได้รับผลตอบแทนทั้งที่มีอยู่ภายในองค์กรและผลตอบแทนที่มาจากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากความพยายามของเขาเอง

Lawler, E.E., III, & Porter, L.W., (1967) ได้กล่าวว่า พนักงานบางคนอาจมีความเห็นสำหรับตนเองว่ารางวัลเป็นสิ่งสำคัญ แต่สำหรับพนักงานบางคนแล้วอาจไม่ได้ให้ความสำคัญกับรางวัล คนที่จะสามารถทำงานให้สำเร็จได้นั้นก็ต้องเป็นคนมีความมานะพยายามจึงจะได้รับรางวัล ซึ่งพนักงานบางคนอาจจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับรางวัล แต่ก็มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่าผลตอบแทนจากรางวัล ผลที่ได้รับก็คือ รางวัลแห่งความยุติธรรม อันเป็นผลของการตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานผู้ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะมีความรู้สึกพอใจในงานนั้น ๆ

Cherrington, D.J., Reitz, H.J., & Scott, W.E., Jr., (1971) ได้กล่าวว่า ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี จะมีความรู้สึกที่ไม่ดีเกี่ยวกับความสามารถของเขาเอง และคิดว่าเป็นการเหมาะสมแล้วที่ตัวเขาสมควรจะได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าที่ควรจะเป็น ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานน้อยมาก



ภาพที่ 2.3 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน

ที่มา : ปรับปรุงมาจาก E.E. Lawler & L.W. Porter, (1967). The effect of performance on job satisfaction. Industrial Relation, 7, p. 23.

จากที่กล่าวมาข้างต้นวิเชียร วิทยุตม (2549, น. 95) กล่าวสรุปว่า “ความพอใจในงาน” เป็นการประเมินความรู้สึกของแต่ละคนต่องานของเขาและลักษณะงานของเขา ความพอใจขึ้นอยู่กับระดับความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่บุคคลคาดหวังที่จะได้รับกับอะไรที่เขาได้รับจากงานนั้น ความพอใจในงานสามารถเพิ่มขึ้นได้ถ้าในองค์กรมีระบบการประเมินผลในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมและความพอใจในงานยังขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มทำงาน กลุ่มที่มีขนาดใหญ่มักจะทำให้เกิดความพอใจในงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีขนาดเล็ก เพราะเมื่อขนาดของกลุ่มใหญ่ขึ้น โอกาสที่สมาชิกในกลุ่มจะได้มีชื่อเสียงจากการประสบความสำเร็จของกลุ่มก็น้อยลงและภาระที่ขนาดของกลุ่มใหญ่ขึ้นก็หมายถึง ความตึงเครียดที่มากขึ้นจากการมีปัญหาความขัดแย้งกันจะทำให้กลุ่มไม่น่าพึงพอใจและทำให้ออกไปจากกลุ่ม

ความพอใจในงานจึงมักไม่ค่อยเกี่ยวกับเป้าหมายในการแสดงความสามารถ และความสามารถในการทำงานก็ไม่เกี่ยวข้องกับรางวัลที่จะได้รับเสมอไปแต่จะเกี่ยวข้องกับความพอใจของลูกค้ำ ระบบการบริหารงานที่จะสร้างความเป็นธรรมให้แก่พนักงานเพราะสิ่งเหล่านี้จะมีผลกระทบต่ออารมณ์และลดความสามารถของพนักงานลงได้

ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องจัดลักษณะของงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความพอใจในงานของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคนและควรรู้ว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างไร ความพอใจในงานและการพิจารณาขององค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการและสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรร่วมกันทำงาน

2.2 คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาอุชัย อัจฉินสมาจาร (ม.ป.ป., น. 155-156) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารธุรกิจและองค์การอุตสาหกรรมมีความสนใจมากยิ่งขึ้นต่อชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิต และพยายามปรับปรุงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เหตุผลสำคัญสองประการสำหรับการปรับปรุงชีวิตการทำงาน คือ หนึ่งได้แก่ความเจริญเติบโตของกระบวนการสหภาพแรงงานซึ่งบังคับให้ฝ่ายบริหารต้องปรับปรุงสภาพการทำงาน และประการที่สองได้แก่ ความตระหนักที่เพิ่มขึ้นในบรรดาฝ่ายบริหารขององค์การ เพราะเขาได้ตระหนักแล้วว่าสภาพการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในหลายประเทศได้ออกกฎหมายแรงงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ของคนทำงานและความปลอดภัยและสุขภาพของเขาในที่ทำงาน การให้สิ่งดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความมั่นคงในงาน ความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ ซึ่งส่งเสริมให้เขาได้ก้าวหน้าเพิ่ม

ผลผลิตและรักษาไว้ซึ่งสันติภาพในองค์การดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ จึงต้องได้รับการทะนุถนอมและดูแลในคุณภาพและสุขภาพของเขา เพื่อประสิทธิผลขององค์การ ผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าและความพอใจของพนักงาน

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ (2551, น. 6) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิต มีความหมายมาจากแนวคิดการอยู่ดีกินดีของประชาชน คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความพึงพอใจและความสุขของมนุษย์ การวัดคุณภาพชีวิตจึงดูได้จากความพึงพอใจในรายได้ ทรัพย์สินสมบัติ เครื่องอุปโภคบริโภค รวมทั้งยังวัดได้จากสภาวะทางด้านสังคม ความพึงพอใจในด้านการศึกษา การได้รับบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน ต่อมามีการขยายแนวคิดไปถึงเรื่องของจิตวิญญาณ (Spiritual Life) (United Nations, 1995) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงรวมสภาวะทางกาย จิต อารมณ์ และสังคม เช่น การใช้กิจกรรมกีฬาหรือกิจกรรมนันทนาการเป็นสื่อ การสร้างเสริมสุขนิสัยการออกกำลังกายเป็นประจำ การรู้จักใช้เวลาว่างและการอยู่ร่วมกันในสังคม การฟังดนตรีประเภทต่าง ๆ เห็นคุณค่าและซาบซึ้งในสุนทรียศิลป์ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถปฏิบัติเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในมีความสุข จากการศึกษาและค้นคว้าด้านคุณภาพชีวิตการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้

เจริญผล สุวรรณโชติ (2529, น. 129) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิต มาจากคำว่า “คุณ” ที่แปลว่า ความดี “ภาพ” ที่แปลว่า สิ่งปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น “ชีวิต” ที่แปลว่า ความเป็นอยู่ เมื่อนำสามคำนี้มารวมกันเป็น “คุณภาพชีวิต” ที่มีความหมายว่า ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอันประกอบขึ้นเป็นคุณงามความดีของชีวิตมนุษย์

นิพนธ์ คันธเสวี (2525, น. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือ ระดับสภาพการดำรงชีพของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิต อันได้แก่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ ซึ่งแต่ละคนก็จะมีแตกต่างกันไป ไม่ตัดเทียมกัน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2528, น. 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่มีความเหมาะสม ซึ่งเป็นพื้นฐานในสภาวะการณ์ของสังคมในช่วงเวลาหนึ่ง มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญและเหมาะสมอย่างน้อยก็น่าจะประกอบด้วย มีอาหารเพียงพอ มีเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยเหมาะสมรวมถึงได้รับการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

พัฒนา กิติพราภรณ์ (2531, น. 42-46) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีความสุขอันเนื่องมาจาก 1) สุขทางกาย คือ การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สุขภาพดี มีสาธารณูปโภคที่ดีมี

สภาพแวดล้อมที่ตีรวมถึงมีการพักผ่อนสันทนาการที่ดีด้วย 2) สุขทางใจ อันเนื่องมาจากการรู้จักความพอดี พอใจในสภาพที่เป็นอยู่ เห็นคุณค่าของตนเอง อดทน เสียสละ รัก ห่วงใยและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น

อัจฉรา นวจินดา และขจีจรัส ภิรมย์ธรรมศิริ (2532, น. 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตนั้นเน้นที่ความพึงพอใจเป็นสำคัญ คือ ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล เพื่อให้มีความมึคุณภาพชีวิตมีนัยที่เป็นบวกต่อการดำรงชีวิตในแนวทางที่บุคคลพึงปรารถนา และเป็นผลมาจากการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจดี

จากที่กล่าวมาข้างต้น (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556, น. 16) กล่าวสรุปว่าการวิเคราะห์จากงานวิจัยหลาย ๆ ชิ้นพบว่านิยามของคุณภาพชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละบุคคลแต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ทางความเป็น ความต้องการ และความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคม (Andrew & Crandall, 1975; Harwood, 1976; Cummins, 1998) งานวิจัยหลายชิ้นได้ศึกษาไปถึงเวลา สถานที่ ค่านิยม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ในการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตผู้ศึกษาจึงต้องระบุให้เจาะจงและครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษา สิ่งที่ต้องการศึกษาจะต้องพิจารณาถึงสมมติฐานของความต้องการส่วนบุคคล ไปจนถึงสังคม และดัชนีชี้วัดถึงความต้องการของสังคมด้วย (Van Praag, 1993; Osmani, 1993)

2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

จุฑาทกรณ์ ถุงทรัพย์ (2554, น. 4) ได้กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบัน การที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากจะต้องประกอบด้วย ปัจจัย 4 ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตโดยทั่วไป ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคแล้ว

สำริ่ง แหงกระโทก (2535) ได้กล่าวว่า ยังต้องประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ คือ

1. ประชาชนในครอบครัวได้กินอาหารถูกสุขลักษณะและเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย
2. ประชาชนในครอบครัวมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ
4. ประชาชนมีการผลิตหรือจัดหาอาหารอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนการมีบุตรได้ตามต้องการ
6. ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

ทวีรสมี ธนาคม (อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโช, 2541, น. 14) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบ หรือ ลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต ตลอดจนลักษณะสังคมที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตได้ ดังนี้

องค์ประกอบหรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต ได้แก่

1. มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น
2. มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวก สบาย
3. มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว
4. มีสุขภาพดี มีพลานามัย
5. มีการศึกษา และมีโอกาสที่จะเรียนรู้
6. เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น
7. มีอาชีพสุจริต
8. มีคุณธรรม และจริยธรรม
9. รู้จักหาความรู้ แก้ปัญหาและคลายทุกข์ด้วยกุศโลบาย
10. รู้จักตัดสินใจ
11. ผูกมิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
12. ขวนขวายทำใจที่มีประโยชน์
13. มีเวลาว่าง และใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง

ซึ่งนฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ (2551) ได้กล่าวว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการในปี 2551 ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ครอบครัว ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว ได้แก่ ลักษณะการพักอาศัยของคนทำงาน การกลับไปเยี่ยมบ้านและความสัมพันธ์ในครอบครัว
2. สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัว ได้แก่ การครอบครองที่อยู่อาศัยของคนทำงาน ค่าใช้จ่ายการเช่าที่พัก ปัญหาสภาวะแวดล้อมที่พบบริเวณที่พักอาศัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริเวณที่พักอาศัย ระยะเวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน ความยากลำบากในการเดินทางไปกลับที่ทำงาน และความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน
3. คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวชี้วัด 11 ตัว ได้แก่ ความกตัญญู ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดทนอดกลั้น ความมีสัมมาคารวะ ความซื่อสัตย์ต่อคู่ครอง ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น การให้ทาน การปฏิบัติศาสนกิจ และการได้รับความสะดวกเมื่อติดต่อทางราชการ
4. สังคม ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัว ได้แก่ การรู้จักคนในชุมชนความสัมพันธ์กับคนในชุมชน ความแตกต่างของรูปแบบการใช้ชีวิตในชุมชน สถานะของคนทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับ

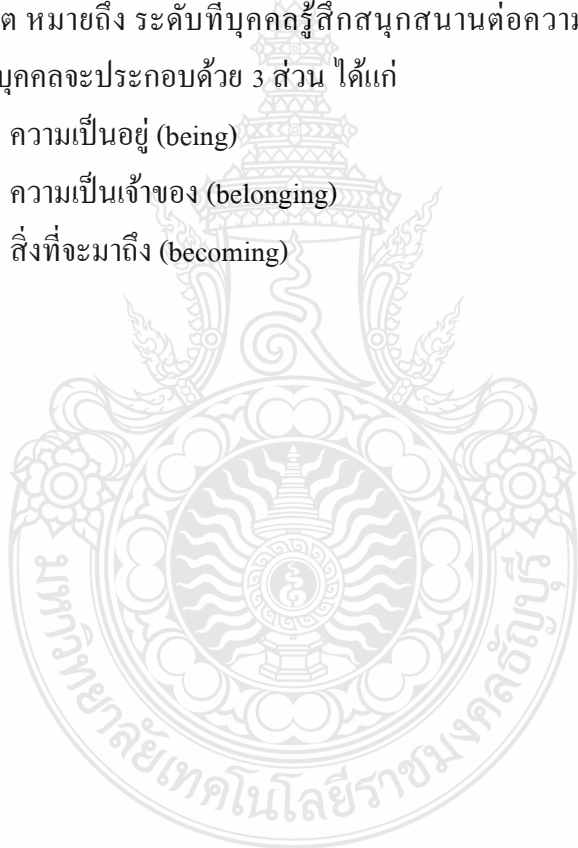
คนในชุมชน การจัดกิจกรรมในชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในชุมชน และการสร้างสรรค์กับเพื่อน

5. ชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 14 ตัว ได้แก่ วันทำงานจำนวนชั่วโมง การทำงานต่อวัน การทำงานล่วงเวลาการทำงานกะ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจากการทำงาน วันหยุด วันลา สวัสดิการ การเจรจาต่อรองและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน สหภาพแรงงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หนี้สิน และภาวะการฉ้อโกงเงิน

6. สุขภาพ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัว ได้แก่ สุขภาพกายสุขภาพจิต การรับประทานอาหารมื้อหลัก การออกกำลังกายและการพักผ่อนหย่อนใจ การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์และเครื่องดื่มชูกำลัง การมีเพศสัมพันธ์และพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสังคม

คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับที่บุคคลรู้สึกสนุกสนานต่อความเป็นไปได้ในชีวิตของเขา พื้นที่คุณภาพชีวิตของบุคคลจะประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. ความเป็นอยู่ (being)
2. ความเป็นเจ้าของ (belonging)
3. สิ่งที่จะมาถึง (becoming)



องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตระดับบุคคล

ความเป็นอยู่ (Being)	สิ่งที่บุคคลควรได้รับ (Who one is)
ความเป็นอยู่ด้านกายภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - สุขภาพกาย - อนามัยส่วนบุคคล - โภชนาการ - การออกกำลังกาย - การแต่งกายและเสื้อผ้า - สภาพกายภาพทั่วไปที่ปรากฏ
ความเป็นอยู่ด้านจิตใจ	<ul style="list-style-type: none"> - สุขภาพจิตและการปรับตัว - การรับรู้ - ความรู้สึก - ความภาคภูมิใจ การมองตนเอง การควบคุมตนเอง
ความเป็นอยู่ด้านจิตวิญญาณ	<ul style="list-style-type: none"> - การให้คุณค่าบุคคล - การให้คุณค่ากับมาตรฐานความประพฤติ - ความเชื่อด้านจิตวิญญาณ
ความเป็นเจ้าของ (Belonging)	การติดต่อกับบุคคลที่แวดล้อม
ความเป็นเจ้าของด้านกายภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - บ้าน - ที่ทำงาน/โรงเรียน - เพื่อนบ้าน - ชุมชน
ความเป็นเจ้าของด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - ความใกล้ชิดกับผู้อื่น - ครอบครัว - เพื่อน - ผู้ร่วมงาน - เพื่อนบ้านและชุมชน
ความเป็นอยู่ (Being)	สิ่งที่บุคคลควรได้รับ (Who one is)
ความเป็นเจ้าของด้านชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - รายได้พอเพียง - บริการสุขภาพและบริการสังคม - การจ้างงาน - การจัดการศึกษา - การจัดนันทนาการ - การจัดงานและกิจกรรมของชุมชน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตระดับบุคคล (ต่อ)

สิ่งที่เกิดขึ้น (Becoming)	เป้าหมายส่วนบุคคลและความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น
การปฏิบัติที่จะเกิดขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมภายในบ้าน - งานที่จ่ายค่าตอบแทน - กิจกรรมโรงเรียนหรืออาสาสมัคร - การดูแลสุขภาพหรือความต้องการทางสังคม
การใช้เวลาว่างที่จะเกิดขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการผ่อนคลายและลดความเครียด
ความเจริญเติบโตที่จะเกิดขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการบำรุงรักษาหรือการปรับปรุงความรู้และทักษะ - การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ, 2550

2.2.3 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประยงค์ มีใจซื่อ (2545, น. 57-58) ได้กล่าวว่า หน้าที่หนึ่งขององค์กรซึ่งมีความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การที่องค์กรนั้นสามารถที่จะบรรลุถึงความสำเร็จจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และการให้บุคคลในองค์กรได้รับความพึงพอใจจากงานที่ทำ แนวคิดจากเรื่องนี้เราเรียกว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” แนวคิดนี้แสดงให้เห็นถึงแนวความคิดเกี่ยวกับบุคลากร สถานที่ทำงานและองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าการที่องค์กรสามารถที่จะมีผลผลิตสูงนั้นต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ ผู้บริหารงานในที่ทำงานยุคใหม่ที่สมควรที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรของตนบรรลุถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในสถานประกอบการที่มีคุณภาพของชีวิตในการทำงานที่ดี

ดังนั้น บุคคลและองค์กรจะต้องมีการแลกเปลี่ยนค่านิยมที่ยุติธรรมภายใต้สัญญาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแรงงานกับองค์กรซึ่งเป็นผู้จ้างงาน โดยเริ่มที่บุคคลจะทุ่มเทให้กับการทำงานแก่องค์กร เช่น ความพยายามในการทำงาน ทักษะในการทำงาน ความจงรักภักดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น และเพื่อเป็นการตอบสนองต่อความทุ่มเทในการทำงานของแต่ละบุคคล องค์กรจะต้องให้สิ่งจูงใจแก่พนักงาน เช่น ค่าจ้างที่เหมาะสม สิทธิพิเศษอื่น ๆ การยอมรับสถานะของพนักงาน ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น ถ้าหากการแลกเปลี่ยนค่านิยมตามสัญญาดังกล่าวเกิดความยุติธรรม นั้นหมายความว่าองค์กรนั้นเกิดความสมดุลระหว่างความทุ่มเทในการทำงานกับ

สิ่งจูงใจที่พนักงานได้รับ (Inducements-Contributions balance) ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนทำ แต่หากการแลกเปลี่ยนค่านิยมตามสัญญาดังกล่าวไม่เกิดความยุติธรรม นั่นก็หมายความว่า องค์กรนั้นเกิดความสมดุลระหว่างความทุ่มเทในการทำงานกับสิ่งจูงใจที่พนักงานได้รับน้อยมาก ก็จะทำให้พนักงานไม่เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนทำอาจส่งผลให้ไม่ตั้งใจทำงานหรือไม่ใส่ใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายเท่าที่ควร

Nadler & Gladstein (1982, p. 256 อ้างถึงใน ชรรณชนก ประคองแก้ว 2548, น. 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สถานะความเป็นอยู่ในทางที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพักผ่อนหย่อนใจมีความพร้อมและสามารถที่จะดำรงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยม สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ คุณภาพชีวิตการทำงานจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบกฎเกณฑ์และสภาพเศรษฐกิจของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิตที่เกิดจากการสนับสนุนส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างคนงานและฝ่ายนายจ้างในการทำงาน การมีโอกาที่จะทำงานได้อย่างเสมอภาคและแบบแผนการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมาเป็นตัวชี้วัดด้วย ต่อมาการศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจังมากขึ้น โดยมีเป้าหมายเน้นไปที่การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและประสิทธิผลขององค์กรเป็นหลัก

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ภูษวรรณ อุดมชัยศรี (2543, น. 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งแวดล้อมวิธีการทำงานและผลงาน โดยมีเป้าหมายเกี่ยวกับการยกระดับประสิทธิผลขององค์กรและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

รัญญาณี บุญมา (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิด ทำที่ หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนอง ความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดี ต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ศิริพร พันธุลี (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ ในปัจจุบัน

แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร

Bernadine and Russell (1998, p. 338 อ้างถึงใน ประทุมพร ทองอิฐ, 2551, น. 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงานกับองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาคความภาคภูมิใจ เป็นต้น หากพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

Davis and Newstrom (1985, p. 330 อ้างถึงใน คณิงนุช ดีโป, 2554, น. 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานมีเป้าหมาย เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อพนักงานและเพื่อผลงานที่ดี

Efraty and Sirgy (1990, p. 32 อ้างถึงใน สารสิน อิมโอยฐ, 2552, น. 38) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความต้องการความพึงพอใจ พนักงานมีความต้องการที่หลากหลายและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กรก็จะรู้สึกมีความสุข ยิ่งองค์กรตอบสนองมากเท่าใดคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

Kerce and Kewley (1993, p. 190 อ้างถึงใน หนึ่งฤทัย น้อยทา, 2555, น. 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง วิธีการหรือการใช้เทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ใ้บุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ตลอดจนการปรับเปลี่ยนระบบงานให้น่าสนใจ

Delamotte and Takezawa (1984, p. 3 อ้างถึงใน มัญชรรัตน์ นันเพ็ญ, 2550, น. 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงานซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Kossen (1991 อ้างใน นภารัตน์ ด่านกลาง, 2550) ได้กล่าวว่า กระบวนการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าต่องาน

2. การให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. การให้มีโอกาสในการสร้างสรรค์งาน
4. การมีการหมุนเวียนงาน
5. การมีการเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง
6. การให้คำชมเชยและการยอมรับ
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี
8. การให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่องาน
9. การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับพนักงานที่มีภาระการเลี้ยงดูลูกในเวลางาน
10. การมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ

Davis (1977, Merton 1977, Seashore 1975, Royuela, et al., 2007 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, น. 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้ง ยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องของความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กรที่จะให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพื่อที่จะให้มีผลโดยรวมที่ดีต่อการทำงาน และให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, น. 346-347) กล่าวสรุปว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างการดำเนินงานขององค์กร ช่วยให้เกิดการจงใจ ความพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพในตัวของพนักงานที่ดีขึ้น โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นจะได้รับการปรับปรุงก็ต่อเมื่อพนักงานเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการช่วยแก้ปัญหาของสภาพที่ทำงาน หรือเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบงานก็จะช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามี ความสำคัญและได้ทำประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับองค์กร

2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, น. 83) ได้กล่าวว่า แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การออกแบบงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาองค์กร วงจรงานเชิงคุณภาพ การยกภาระงานให้สูงขึ้น ความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพจิตของพนักงาน เป็นต้น จริง ๆ แล้ว คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ แนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมดและยังมีอีกมากมาย ปัจจุบัน

ผู้บริหารจะพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปรัชญาของการบริหารองค์กรที่มุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์เป็นการเฉพาะ (Zahra, 1983, p. 12) และเป็นแนวทางที่คิดเกี่ยวกับพนักงานและองค์กร สารที่สำคัญที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานก็คือ 1) เกี่ยวข้องกับผลกระทบของงานที่มีต่อคนทำงานและต่อประสิทธิภาพขององค์กร และ 2) ความคิดของการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กรและการตัดสินใจ (Nadler & Lawler, 1983, p. 26) จึงไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั่นคือ จะเริ่มจากการปรับปรุงตนเองของพนักงานแต่ละคนไปจนถึงรายละเอียดงานที่มีผลกระทบต่อพนักงานในสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

คณั เทียนพุม (2543) ได้กล่าวถึง การที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อที่จะสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ วิธีการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิญญู อังคนารักษ์ (2518 อ้างถึงใน ชลาธิป ทรัพย์มณี, 2539, น. 19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวทางการดำเนินบางประการเกี่ยวกับการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานมี ดังนี้

1. ความมั่นคงในหน้าที่ตำแหน่ง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ จะต้องทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งองค์กรนั้นจะต้องเป็นองค์กรที่มั่นคงถาวรไม่ใช่เลิกจ้างเมื่อไหร่ก็ได้

2. สถานที่ทำงานดีจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ดีขึ้นทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วและได้ผลมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรักและความพึงพอใจในงานของตนมากยิ่งขึ้น

3. โอกาสในการที่จะก้าวหน้าจะมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวต่อไปไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตามไม่เพียงแต่เงินเดือนที่ได้รับเท่านั้น จะต้องคำนึงถึงว่างานนั้นจะมีอนาคตก้าวหน้าไปข้างหน้า

4. วัตถุประสงค์ที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไรก็ตามถ้ารู้ว่าสิ่งที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายประโยชน์อย่างแท้จริง ตั้งใจทำถึงนั้นมากยิ่งขึ้นกว่างานที่ไม่มีประโยชน์ ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่มีเงินเดือนอย่างดีแล้วแต่ถ้างานอย่างหนึ่งมีประโยชน์มากกว่างานอีกอย่างหนึ่งคนย่อมจะพอใจทำงานที่มีประโยชน์มากกว่า

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004) ได้กล่าวถึง มิติคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้ 1) มิติด้านเศรษฐกิจ 2) มิติด้านครอบครัว 3) มิติด้าน

การทำงาน 4) มิติด้านสังคมและการมีส่วนร่วม 5) มิติด้านสุขภาพและการดูแลสุขภาพ และ 6) มิติด้านการพัฒนาตนเอง

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน พรสุข, 2541, น. 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความพึงพอใจในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

แนวคิด Human Development Index (HDI) ของ UNDP แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

มิติ 1 : ที่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างปกติ การได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ

มิติ 2 : สภาพการทำงาน ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของเจ้าของกิจการ อัตราการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

มิติ 3 : การมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงาน ตัวชี้วัด ได้แก่ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้าง

มิติ 4 : ความมั่นคงในการทำงาน ตัวชี้วัด ได้แก่ อัตราการว่างงาน และอัตราการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

มิติ 5 : ความสงบสุขในการทำงาน ตัวชี้วัด ได้แก่ อัตราการร้องทุกข์ของลูกจ้าง อัตราลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้ง และอัตราวันทำงานสูญเสียนื่องจากการนัดหยุดงานหรือปิดงาน

Walton (1973 อ้างถึงใน รุจิ อุศศิศิลป์ศักดิ์, 2546) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ประการดังนี้

1. รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ
2. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

3. การเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงาน
4. การสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ
6. สิทธิของพนักงาน
7. ขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Kerce and Kewley (1993, p. 143 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540, น. 6) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ประกอบด้วย การบริการ ความคิดริเริ่ม คุณธรรมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย, ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตน ความสามารถในการทำงาน สถานภาพทางสังคม นโยบายและการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และกิจกรรมระหว่างการทำงาน

3. ลักษณะงานประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลาย ความเป็นอิสระในงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ โอกาสการสร้างมิตรภาพการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสำคัญของงาน และโอกาสการได้ใช้ความสามารถ

4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน ประกอบด้วย ความเกี่ยวข้องและความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่การทำงาน แนวโน้มในการหลีกเลี่ยงงาน และความรู้สึกผิดที่ทำงานไม่เสร็จทันเวลา การมีความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานสูงและความสิ้นหวังในคุณภาพการทำงาน หรือความไม่เอาใจใส่ต่องาน

Richard E. Walton (1973, p. 12-16) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานจากในหนังสือ Criteria for Quality of Working life (อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2555) โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง

4. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่มีส่วนในการช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม หมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสในการได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง เรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กร เช่น ชีวิตครอบครัว ก็ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, น. 16-17) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินการอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม หมายถึง มีความภูมิใจต่องานที่ได้รับผิดชอบและต่อนายจ้าง จากองค์ประกอบ แนวคิดและทฤษฎีทั้งหมดของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวไว้ข้างต้น เกรียงศักดิ์ เจริญยิ่ง (2550, น. 85) มีความเห็นได้ว่าการที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จำเป็นที่งานนั้นจะต้องได้รับการออกแบบเป็นอย่างดี การออกแบบงานที่ดีย่อมทำให้องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพและพฤติกรรมการปฏิบัติงานเปลี่ยนไป ประสิทธิภาพที่เน้นผลผลิต ส่วนด้านพฤติกรรมเน้นที่ความต้องการของพนักงาน บทบาทของผู้บริหารก็คือ ความสำเร็จที่จะทำให้เกิดความสมดุลของทั้งสองด้านดังกล่าว โดยอาศัยกลยุทธ์ในการออกแบบ คือ การขยายงาน การหมุนเวียนงาน และการเพิ่มงานตลอดจนใช้กลยุทธ์หรือวิธีการใหม่ก็คือ ทีมงานบริหารตนเอง ซึ่งนิยมใช้กันและสำคัญต่อองค์กรที่จะเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และอีกกลยุทธ์หนึ่งที่ใช้พิจารณากันในการออกแบบองค์กร ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

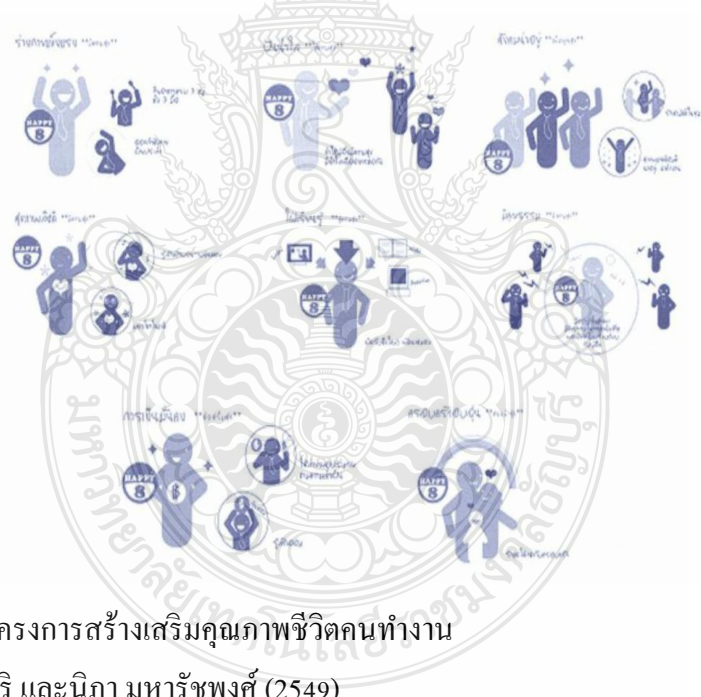
พิชิต เทพวรรณ (2555, น. 136) มีความเห็นว่า แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยตรงที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งซึ่งมีปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานหลายปัจจัยด้วยกัน ขึ้นอยู่ว่าใครจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกใช้เกณฑ์ทฤษฎีของ Richard E. Walton (1973, p. 12-16) กับ Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, น. 16-17) มาเป็นตัวแปรต้น เพราะเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นตัวชี้วัดที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงค่อนข้างจะสมบูรณ์

2.2.5 แนวทางการพัฒนาและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พิชิต เทพวรรณ (2555, น. 135-136) ได้กล่าวว่า การจะสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นั้นเป็นเรื่องความพร้อมของฝ่ายองค์กรหรือผู้บริหาร และตัวพนักงานเองที่ต้องปรึกษากันเพื่อค้นหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายด้วยกัน โดยการสร้างความพอใจในการทำงานนี้ สามารถนำเอาแนวคิดและทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์กมาเป็นเครื่องช่วยในการชี้แนะ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2553, น. 7-9) ได้กล่าวไว้ว่า มีตัวอย่างในโครงการจังหวัดชลบุรีที่เน้นส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงาน ในทุกมิติที่จะช่วยส่งผลให้คนทำงานมีความสุข มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต โดยได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนามาจากตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตตามคำนิยามคำว่า สุขภาวะ ขององค์อนามัยโลก เพื่อใช้ประเมินคุณภาพชีวิตคนทำงานและนำผลมาจัดทำโครงการโดยกำหนดตัวชี้วัด ไว้ทั้งหมด 8 ตัวชี้วัด เพื่อให้เกิดภาวะที่ “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์” หรือ “Happy 8” มีดังนี้



ภาพที่ 2.4 แสดงโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน

ที่มา : สุนันทา โอศิริ และนิภา มหารัชพงศ์ (2549)

โครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานข้างต้น วางเป้าหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนในทุกกระดับ ทั้งประโยชน์ต่อพนักงาน สถานประกอบการและประเทศ ดังนั้น การดำเนินการจึงได้กำหนดเป้าหมายที่ครอบคลุมในทุกระดับ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ข้อเสนอแนะว่า คนทำงานหรือพนักงานควรทำงาน อยู่ในที่ทำงานหรือในสถานประกอบการอย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้มีการกินดีอยู่ดี เหมาะสมตามสถานะของตน รวมไปถึงครอบครัว เนื่องจากพนักงานในสถานประกอบการมีหลายระดับ และความต้องการของพนักงานก็จะแตกต่างกันออกไป ดังนั้น สถานประกอบการควรให้การสนับสนุนหรือดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยยึดหลัก ดังนี้

การดำเนินการใด ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดี มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด การดำเนินการใด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่นอกเหนือที่กฎหมายกำหนดครบถ้วนแล้ว สถานประกอบการสามารถดำเนินการได้โดยคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานที่จะทำให้การยกระดับคุณภาพชีวิตเหมาะสมตรงกับความต้องการของพนักงาน

2. สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตได้มากยิ่งขึ้น อาจเป็นความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสภาพแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานหรือคณะกรรมการต่าง ๆ ของพนักงาน

3. สถานประกอบการทุกแห่งควรร่วมมือกันสำรวจข้อมูลการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เนื่องจากสถานประกอบการแต่ละที่มีประสบการณ์แต่ละด้านแตกต่างกันน่าจะมีประโยชน์แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

4. สถานประกอบการต้องวางแผนในเชิงประมาณในการยกระดับคุณภาพชีวิต

5. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งโดยจะส่งผลให้พนักงานมีความสุข เกิดขวัญและกำลังใจในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานของตน

6. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงานการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต จะช่วยให้พนักงานและผู้ประกอบการมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

7. พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ เชื่อสัจต่อก่อนหน่วยงาน เนื่องจากประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับยอมทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกที่ดีเพิ่มขึ้น และเกิดความพอใจหรือมีทัศนคติต่อผู้ประกอบการเป็นไปทางที่ดี

8. พนักงานเกิดความรู้สึกในด้วยจิตใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่จะเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทั้ง ผู้ประกอบการและพนักงานการดำเนินการเหล่านี้จะทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกในด้านจิตใจเสมือนตน เป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ

9. พนักงานมีความมั่นคงในชีวิตซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับความสะดวกสบาย ทั้งทางวัตถุและจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต อันถือว่าเป็นจุดประสงค์ใหญ่ของการคุณภาพชีวิตของพนักงานที่จะให้พนักงานกินดีอยู่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือออกจากงานแล้ว

พิชิต เทพวรรณ (2555, น. 136) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ของผู้บริหารที่จะพัฒนาพนักงานให้มีผลงานไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ ยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด หรือเรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมอีกด้วย

2.2.6 ประโยชน์จากการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงาน

ศิริ นันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2553, น. 9) ได้กล่าวว่า การลดความขัดแย้งระหว่าง ผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตซึ่งจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิดร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางแผนนโยบายเหล่านี้จะมีส่วนให้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการเจรจา พุดคุย พบปะกันอยู่ตลอดเวลา จะทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้งเหล่านั้น เมื่อไม่มีความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันก็จะตามมาในภายหลัง

ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการใด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดีตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นเสมือนเงินบำนาญ โดยจะจ่ายให้ ลูกจ้างเมื่อออกจากงานโดยกองทุนเหล่านั้นจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุการทำงาน ดังนั้น สวัสดิการเหล่านี้จะเป็นแรงดึงดูดใจให้ลูกจ้างอยากอยู่ในสถานประกอบการไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงานหรือลางานอีกด้วย

เป็นการเพิ่มผลผลิต และประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วย

ความทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังสมอง เป็นต้น เหล่านี้จะมีผลผลิตที่เกิดขึ้น มีคุณภาพเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

2.3 ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่องาน

ความหมายของความผูกพันต่องาน มีผู้ได้ให้นิยามหรือให้ความหมายของความผูกพันต่อ งานไว้อย่างน่าสนใจหลายท่าน ดังนี้

วรภา ศรีสันติโรจน์ (2548) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกที่มีต่องานเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะทุ่มเทแรงกายแรงใจและเวลาส่วนมากในการปฏิบัติงาน จะมีความพึงพอใจในงานและตั้งใจปฏิบัติงานจนกว่าจะสำเร็จ

Towers (2007, p. 174 อ้างถึงใน ชีรภัทร วานิชพิทักษ์, 2555) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความ ตั้งใจทุ่มเทของพนักงานที่จะใส่ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงาน โดยปกติ ซึ่งต้องใช้เวลา สมอง หรือพลังงานที่มากขึ้น

Richard M. Steers and Lyman W. Porter (1991) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่องาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจ มีความรับผิดชอบในการทำงานและรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับ มอบหมายไว้พยายามปรับปรุงงาน และทำงานให้สำเร็จ โดยมีมาตรฐานของผลงานว่าต้องประสบความสำเร็จ

John M. Ivancevich and Michael T. Matteson (1990 อ้างถึงใน รุ่ง มาสติก, 2553) ได้ให้ ความหมายว่า ความผูกพันต่องาน หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเกี่ยวกับงานที่ ตนเองรับผิดชอบ โดยลักษณะของบุคคลที่แสดงออกจะมีความตั้งใจอยู่กับงาน พยายามทำงานที่ ทำอยู่ และทุ่มเทให้กับงาน

Victor H. Vroom (1962 อ้างถึงใน รุ่ง มาสติก, 2553) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้สึกผูกพัน ต่องานทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ระดับการปฏิบัติงานของตน หรือ กล่าวได้ว่าความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจะเพิ่มขึ้นถ้าปฏิบัติงานดีและจะลดลงถ้าปฏิบัติงานไม่ดี

2.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องาน

Steven P. Brown (1996 อ้างถึงใน รุ่ง มาสติก, 2553) ได้สรุปรวบรวมปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่องาน ดังนี้

1. ตัวแปรทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความยึดมั่นในจริยธรรมในการทำงาน ความเชื่อ ในอำนาจการควบคุมตนเอง ความยอมรับนับถือตนเอง ความต้องการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการควบคุมดูแลงานของตนเอง การได้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากการทำงาน ระดับชั้นของงาน งานที่มีความสำคัญ ศักยภาพในการจูงใจของงาน ความท้าทาย และความสลับซับซ้อนของงาน

3. ตัวแปรในการสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ การได้ดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในงาน และการสื่อสารในการทำงาน

4. การรับรู้บทบาทในงาน ได้แก่ ความชัดเจนในหน้าที่การทำงานและการไม่มีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากบทบาทในการทำงาน

Schultz and Schultz (1998 อ้างถึงใน รุ่ง มาสติก, 2553) ได้เสนอว่าความผูกพันต่องานจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีความสำคัญต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ได้แก่ อายุ ความต้องการความก้าวหน้าในงาน และความเชื่อในการทำงานอย่างมีจริยธรรมพนักงานที่มีอายุมากโดยปรกติแล้วจะมีความเป็นส่วนหนึ่งกับงานของเขา มาก ซึ่งอาจเป็นเพราะเขาที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น รู้สึกถึงความท้าทาย และพึงพอใจกับโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าและมักมีความเชื่อในค่านิยมของการทำงานหนักมากยิ่งขึ้น แต่สำหรับพนักงานที่มีอายุน้อย ตำแหน่งงานต่าง ๆ จะไม่สามารถกระตุ้นและสร้างความท้าทายในการทำงานได้

2. คุณลักษณะของงาน ความต้องการความเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความเป็นส่วนหนึ่งของงาน ซึ่งจะเป็นไปตามคุณลักษณะของงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับแรงกระตุ้น ความมีอิสระ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

3. ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางสังคมในการทำงานสามารถมีอิทธิพลต่อความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงานด้วยพนักงานที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จะมีความเป็นส่วนหนึ่งของงานที่สูงกว่าพนักงานที่ทำงานคนเดียว การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การที่พนักงานสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกประสบความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้สามารถเพิ่มความผูกพันต่องาน

Deborah Jean Armstrong (1998 อ้างถึงใน รุ่ง มาสติก, 2553) ได้สรุปวิธีการในการสร้างความผูกพันต่องานไว้ดังนี้

1. การให้ความไว้วางใจในการทำงานกับพนักงาน เช่น การตัดสินใจ หรือการจัดตารางงาน และสร้างความยึดมั่นร่วมกันต่อเป้าหมายขององค์กร

2. เอาใจใส่กับพนักงานแต่ละคน และคิดว่าเขามีศักยภาพในการทำงาน

3. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เพื่อความพึงพอใจสูงสุดในการทำงานของพนักงาน

2.3.3 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่องาน

พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้กล่าวว่า Employee Engagement เป็นการบริหารที่วัดด้วยเรื่องของความผูกพันต่องานของพนักงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะรักษาคนดีที่มีฝีมือให้มีความจงรักภักดีไว้กับองค์กรเพื่อสร้างผลงาน และความก้าวหน้าในชีวิตของตนควบคู่ไปกับองค์กรตามคุณลักษณะ 3 ประการที่เรียกว่า 3S ที่พนักงานจะมีเมื่อมีความผูกพันต่องาน ได้แก่

1. Stay พนักงานจะอยู่ ไม่คิดจะลาออก แล้วยังชักชวนคนรู้จักให้มาทำงานด้วยกันอีกต่างหาก
2. Say พนักงานจะพูดถึงบริษัทในทางที่ดี ไม่นินทาลับหลัง และพร้อมจะเป็นกระบอกเสียงให้กับองค์กร
3. Strive พนักงานจะมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานที่ดี และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นได้ต้องใช้ระยะเวลาและความต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่การสร้าง ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในองค์กรให้กับพนักงาน ว่าองค์กรมีพันธะสัญญาที่จริงใจในการส่งมอบชีวิตการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน ต่อมาพนักงานต้องได้รับความเป็นธรรม ชื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากองค์กรจนส่งเสริมให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ดี และอดไม่ได้ที่จะบอกต่อความภูมิใจนี้ให้คนรอบข้างได้รับรู้ จนในที่สุดพนักงานก็จะเกิดความหลงใหลมีใจรักองค์กร มีแรงปรารถนาภายในเป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนผลงานให้ องค์กรอย่างเต็มที่สุดฝีมือ ไม่ไปทำงานอื่นเพราะค้นพบแล้วว่านี่แหละคืองานที่ตัวเองรักไม่มีอะไรมา แทนที่ได้ จะอยู่จนเกษียณ อุทิศตัวเพื่ออาชีพการงานตลอดไปหรือขอตายในหน้าที่เท่านั้น การที่จะผ่านกระบวนการแต่ละขั้นมาได้ ต้องอาศัยความพยายามในการบูรณาการกลยุทธ์ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานและสื่อสารให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความตั้งใจขององค์กร ในส่วนนี้ก็จะเกี่ยวข้องกับเรื่องพนักงานสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร รวมทั้งการสร้างประสบการณ์ทางบวกให้กับพนักงาน การสร้างความสัมพันธ์และประสบการณ์นี้มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดความผูกพันทางด้านอารมณ์ เพื่อดึงดูดใจให้พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่คือส่วนหนึ่งของชีวิตที่ขาดไม่ได้ เพราะงานที่สามารถตอบสนองสถานภาพทางสังคมได้ บอกคนอื่นได้ว่าเราเป็นใคร ทำงานอะไรที่ไหน

ในมุมมองการตลาดนั้น การรักษาลูกค้าเก่าทำได้ง่ายและมีต้นทุนต่ำกว่าการหาลูกค้าใหม่ เช่นเดียวกันกับมุมมองของ HR นั่นคือ การรักษาพนักงานเก่ามีต้นทุนและความเสี่ยงที่ต่ำกว่าการสรรหา

ว่าจ้างพนักงานใหม่ การมีพนักงานที่ทำงานดีจะทำให้ธุรกิจรักษาความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการได้ และไม่เสียโอกาสในการสร้างผลประกอบการ ดังนั้น กลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นในทุกองค์กรก็คือ การดึงดูดและรักษาคคนไว้กับองค์กร เพราะบางทีองค์กรได้คนเก่งมาทำงานก็จริงแต่สิ่งที่ผิดพลาดอย่างไม่น่าให้อภัยเลยก็คือ เก็บรักษาคคนเก่งไว้ไม่ได้ เปรียบเสมือนโดนคู่แข่งแย่งอาวูฐในสนามรบ

สรุป การสร้างความผูกพันต่องาน หรือ Employee Engagement นั้น มีประเด็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. Employee Relationship Management การจัดการความสัมพันธ์ของพนักงาน
2. Employee Experience Management การบริหารประสบการณ์พนักงาน
3. Integrated Organization Communications การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการ
4. Career Life Cycle การดูแลพนักงานตามวงจรชีวิตการทำงาน
5. Work life Manager การเป็นผู้จัดการงานให้กับพนักงาน
6. Leadership ภาวะผู้นำในการเป็นหัวหน้างานที่ดี
7. Work Environment สภาพแวดล้อมในการทำงาน
8. Corporate Culture วัฒนธรรมองค์กร
9. Career Opportunity โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน
10. Total Reward Management การบริหารการให้รางวัลและผลตอบแทนการ

ทำงานโดยรวม

11. Talent Management การบริหารคนเก่งและผู้มีความสามารถสูง
12. Succession Plan การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง
13. Recognition การให้การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย
14. Employer Branding การสร้างแบรนด์นายจ้าง
15. Proud Management การบริหารความภูมิใจ
16. Shared Value/Vision คุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ที่ตรงกันระหว่างองค์กรกับ

ตัวบุคคล

17. Interpersonal Support ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความร่วมมือร่วมแรง

ร่วมใจ สมาชิกในทีม

2.3.4 กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่องาน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคของการแข่งขัน องค์กรต่างดึงดูดคน สรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

เดียวกันกับองค์การให้เข้ามาทำงานร่วมกัน ซึ่งเมื่อองค์การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้แล้ว ก็ต้องหาวิธีหรือกลยุทธ์ที่จะสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์การอย่างยาวนานที่สุด ซึ่ง “กลยุทธ์ความผูกพันต่องานของพนักงาน” ถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสร้างความจงรักภักดีของทรัพยากรมนุษย์ให้กับงานและองค์การ ตลอดจนสามารถสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถได้ในระยะยาว

พิชิต เทพวรรณ (2554, น. 178) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนากลยุทธ์ความผูกพันต่องานของพนักงานเพื่อให้องค์การมีความได้เปรียบทางการแข่งขันสามารถพัฒนาในปัจจัยดังต่อไปนี้

- 1) การทำงานด้วยตนเอง เป็นการเปิดโอกาสให้กับพนักงานให้สามารถทำงานด้วยตนเอง ภายใต้การดูแลและการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมและการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน
- 3) ภาวะผู้นำ เป็นการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำให้กับพนักงานที่มีโอกาสได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานจะต้องมีความเข้าใจในทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนเข้าใจในความคาดหวังถึงสิ่งที้องค์การต้องการจะได้รับ
- 4) โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล กลยุทธ์นี้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนที่จำเป็นที่พนักงานจะมีโอกาสก้าวหน้าในการเรียนรู้ และการเติบโตในบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน
- 5) การให้โอกาสกับพนักงาน เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะหนึ่งที่ทำให้โอกาสกับพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมพนักงานให้กระทำในสิ่งที่ต้องการในงาน ทั้งนี้ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์การด้วย

การพัฒนาความผูกพันต่องานของพนักงานเป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่งขององค์การ เพื่อที่จะสะท้อนให้องค์การทราบว่า ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ ความผูกพันของพนักงานมีต่องานอย่างไร ตลอดจนทำให้ผู้บริหารทราบถึงแนวโน้มของความผูกพันต่องานของพนักงานในอนาคตว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหรือรูปแบบใด ทั้งนี้เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำข้อมูลที่ได้รับ ไปปรับปรุงหรือสร้างความผูกพันต่องานให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม นอกจากกลยุทธ์ในการส่งเสริมความผูกพันต่องานของพนักงานดังกล่าวมาแล้ว ยังมีกระบวนการในการพัฒนาความผูกพันต่องานของพนักงานยังสามารถทำได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ สามารถเรียนรู้ได้จากทั้งภายใน ได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานหรือจากข้อมูลของพนักงานที่ออกจากองค์การไปแล้ว หรือเรียนรู้จากภายนอก เช่น จากการบริหารงานของคู่ค้า หรือการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งสามารถทำให้ผู้บริหารทราบว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความผูกพันกับงานน้อยมาจากสาเหตุใด อะไร

เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถหาวิธีการในการจะลดอุปสรรคหรือหาทางป้องกันแก้ไขสาเหตุเหล่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การวัดความผูกพัน เป็นการระบุหรือชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันกับงานในระดับใดและเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในการวัดความผูกพันในงานของพนักงานนั้นมีวิธีการคือ การออกแบบสำรวจผ่านกระบวนการวิจัยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติ เช่น การหาค่าเฉลี่ยในการวัดระดับความผูกพันในงานของพนักงานในภาพรวม เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานขององค์กร (รายได้หรือกำไร) เปรียบเทียบกับผลผลิตภาพของพนักงานหรือเปรียบเทียบกับเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การปรับปรุงแก้ไข เมื่อทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานหรือสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานในระดับต่ำแล้วก็นำเอาข้อมูลที่ได้มาหากกลยุทธ์หรือแนวทางการแก้ไขปรับปรุง โดยเฉพาะการกระทำได้ทั้งในระดับองค์กร กลุ่ม และบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัญหาและสาเหตุเหล่านั้น แต่หากองค์กรยังไม่มีความพร้อมในการปรับปรุง ก็ควรมีการชี้แจงให้กับสมาชิกในองค์กรทราบถึงสาเหตุผลหรือความจำเป็นที่ชัดเจน และในขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ปัจจัยเหล่านี้สามารถผูกใจพนักงานได้อย่างเหมาะสม

2.3.5 ตัวอย่างกรณีศึกษา กลยุทธ์ความผูกพันต่องานของพนักงานกลุ่มฟาร์มโชคชัย

สาธิต เจริญยศ (2550) ได้กล่าวถึง คุณ โชค บูลกุล CEO ของกลุ่มฟาร์มโชคชัย นักบริหารรุ่นใหม่ที่สืบทอดกิจการต่อจากคุณ โชคชัย บูลกุล ผู้เป็นพ่อ ที่ได้ส่งมอบแนวคิดการบริหารธุรกิจเอาไว้โดยเน้นความมั่นคงและการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน และด้วยความฉลาดพร้อมประสบการณ์ของคุณ โชค บูลกุล ส่งผลให้บริษัทได้มีการสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยการต่อยอดธุรกิจหลักหลายอย่าง ดังเช่นในปัจจุบันกลุ่มฟาร์มโชคชัยมีบริษัทในเครือถึง 7 บริษัท ดำเนินธุรกิจใน 6 ประเภทคือ ธุรกิจการเกษตรและปศุสัตว์ ธุรกิจให้บริการท่องเที่ยวและที่พัก ธุรกิจฟาร์มโชคชัยสเต็กเฮ้าส์ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมตราฮีมน!...มิลล์ และธุรกิจค้าปลีกฟาร์มกรุงเทพมหานคร จนทำให้สังคมกล่าวถึงว่าเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจจากคนคู่ภูมิปัญญา

คุณ โชค บูลกุล ได้ดำเนินธุรกิจเชิงรุก โดยการเปิดตลาดสร้างธุรกิจอย่างไม่หยุดนิ่ง และคนส่วนใหญ่ของฟาร์มคือเกษตรกรที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน ดังนั้นองค์กรจึงต้องสร้างให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ มีน้ำใจและรักองค์กร ตลอดจนให้ความไว้วางใจ ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และโอกาสในการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่ยึดติดกับเครื่องมือ (Tool) และหลักการหรือทฤษฎีต่าง ๆ มาก

จนเกินไป เพราะธรรมชาติและพฤติกรรมของแต่ละองค์กรมักจะต่างกัน ซึ่งสิ่งที่สำคัญคือต้องมีความเข้าใจคนขององค์กรอย่างแท้จริงและจากจำนวนบุคลากรของบริษัทที่มีมากกว่า 1,200 คน มีการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัวไม่ยึดติดกับตำแหน่ง หัวหน้าและลูกน้องจะดูแลซึ่งกันและกัน ทุกคนสามารถทำงานแทนกันได้อย่างมีอาชีพ เพราะทุกคนเข้าใจกระบวนการต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี บริษัทได้สร้างความรักความผูกพัน สร้างความภูมิใจในอาชีพให้กับพนักงาน เช่น การมอบหมายให้คนเลี้ยงม้าธรรมดาเป็นผู้ดูแลการแสดงควาบอย และมีลูกค้ายาขอถ่ายภาพกับพนักงานเหล่านั้น ส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นมีโอกาสลงในหนังสือ หรือแม้แต่พนักงานที่เลี้ยงโคนมก็มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการเลี้ยงและรีดนมวัวให้ลูกค้าย และนักท่องเที่ยวได้มีการชื่นชม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้พนักงานรักองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

แนวทางในการคิดวิเคราะห์กรณีศึกษา “กลยุทธ์ความผูกพันต่องานของพนักงานกลุ่มฟาร์มโชคชัย” พบว่า

1. ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำที่ผู้บริหารได้ใช้แนวทางในการสร้างความภูมิใจในอาชีพให้กับพนักงาน
2. การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการพัฒนาตนเอง
3. มีการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับ ซึ่งทำให้พนักงานมีความเข้าใจในการทำงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี
4. มีการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้กับพนักงาน
5. การให้โอกาสกับพนักงานในทุกตำแหน่ง ในการทำในสิ่งที่ตนเองชอบหรือมีความถนัด

2.3.6 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

กาญจนา นุใจทอง (2542) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ยังอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร การมีความรู้สึกเกี่ยวพันอย่างสูงกับกิจกรรมขององค์กร การมีความจงรักภักดีและการยังคงอยู่กับองค์กร

Northcraft and Neale (1991, p. 290 อ้างถึงใน เสาวนีย์ อวยผล, 2550) ได้ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพลังของความสัมพันธ์ในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความรู้สึกผูกพันต่อเฉพาะองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

2. มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

Wilmar B. Schaufeli (2002 อ้างถึงใน อิทธิ มงคลลาภกิจ, 2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันเป็นภาวะของจิตใจที่สัมพันธ์กับงาน โดยมีเป้าหมายที่จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ ความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร ความผูกพันไม่ใช่สภาวะเพียงชั่วคราว หรือเฉพาะการณ์เท่านั้น แต่ยังรวมถึง กระบวนการคิดที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและมีความต่อเนื่อง ซึ่งไม่เจาะจงเพียงแค่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง เหตุการณ์ บุคคล หรือพฤติกรรมใดโดยเฉพาะ

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของระดับความรู้สึก ความเชื่อ ความศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร และเป็นความต้องการของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กร จากความหมายของความผูกพันต่องานของพนักงาน (Employee Engagement) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Commitment) นั้น คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ค่าทั้งสองเกิดขึ้นในองค์กร ส่วนความต่างอยู่ที่ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมุ่งให้เกิดกับองค์กร แต่ความผูกพันต่องานของพนักงานจะมุ่งให้เกิดในการทำงาน โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันต่องานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันต่องานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ

2.3.7 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กรและยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ใช้สติ ปัญญา พลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความจงรักภักดี ภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่อยากไปจากองค์กรแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่าก็ยังคงปฏิบัติงานเพื่อองค์กรตลอดไป สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก ในการทำงานของมาวเดย์ (Mowday et al., 1974 อ้างใน รุจิ อุศิสิลป์ สักดิ์, 2546) ส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้นให้ความร่วมมือทั้งที่นอกเหนือ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยตรง ซึ่งยินดีทำเพื่อองค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน รุจิ อุศศิศิลป์ศักดิ์, 2546) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคลากร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นการเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้น เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน เช่น ไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงานเนื่องมาจาก การได้เปรียบเทียบอย่างถ่วงแล้วถึงผล ได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากออกจากองค์กรไป ผลเสียนี้จะพิจารณาในรูปแบบของผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป เช่น บำเหน็จ ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและจัดว่าเป็นพื้นฐานของความผูกพันคือ ทฤษฎี SIDE-BET ของ Becker มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน การที่คนคนหนึ่งเข้ามาทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไรก็เหมือนเขาลงทุนอยู่ในองค์กรมากขึ้นเท่านั้นความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา ทฤษฎีนี้ยังได้อธิบายว่าบางคนสามารถอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน เป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรจะต้องเสียผลประโยชน์จึงยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไป เพราะผลประโยชน์ที่จะเสียไปเป็นระดับความผูกพันต่อองค์กรจึงขึ้นอยู่กับความมากน้อยและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนและขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร บุคคลจะรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กร

O'Rielly and Chatman, (1986, p. 493 อ้างถึงใน ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ, 2555) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร เป็นสภาวะทางจิตใจที่บุคคลมีความรู้สึกต่อองค์กร สะท้อนถึงระดับที่บุคคลแสดงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือยอมรับในคุณลักษณะและเป้าประสงค์ขององค์กร

Steers and Porter (1991 อ้างถึงใน รุจิ อุศศิศิลป์ศักดิ์, 2546) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล
2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาทลักษณะงาน
3. ลักษณะขององค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร นอกจากเป้าหมายแล้วความผูกพันยังก่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมของสมาชิกให้เป็นไปในทางเดียวกันอีกด้วย เมื่อองค์กรและบุคคลมีเป้าหมายและค่านิยมสอดคล้องกับบุคคล จึงมีความต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น

Richard M. Steers and Lyman W. Porter (1991) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่องาน คือ การที่บุคคลมีความสนใจ มีความรับผิดชอบในการทำงานและรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมายไว้ พยายามปรับปรุงงานและทำงานให้สำเร็จ โดยมีมาตรฐานของผลงานว่าต้องประสบความสำเร็จ

Northcraft and Neale (1991, p. 290 อ้างถึงใน เสาวนีย์ อวยผล, 2550) ได้ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพลังของความสัมพันธ์ในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความรู้สึกผูกพันต่อเฉพาะองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

Steers (1977 อ้างถึงใน ไพศาล สุวรรณชาติ, 2541, น. 32-33) ได้เสนอแบบจำลองซึ่งสร้างขึ้นจากการอาศัยข้อมูลเท่าที่มีการศึกษาไว้ โดยแบบจำลองนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน และเวลา เป็นต้น 2) ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงาน รับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น 3) ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

Kanter. (1968 อ้างถึงใน ขนิษฐา นิ่มแก้ว, 2554) ได้กล่าวถึงความผูกพันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้

2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กร โดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

ทฤษฎีของ Porter L., et.al. (1974, p. 603-609) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบ ดังนี้

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากองค์ประกอบ แนวคิดและทฤษฎีทั้งหมดของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า “ยิ่งเรามีความผูกพันมากขึ้น ก็ยิ่งก่อให้เกิดอำนาจมากขึ้นเท่านั้น” เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะเชื่อว่าจะเป็นแนวทางในการนำองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และเป็นการธำรงรักษานุเคราะห์ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีปัจจัยที่สามารถชี้วัดความผูกพันของพนักงานหลายปัจจัยด้วยกัน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้เกณฑ์ทฤษฎีของ Porter L., et.al. (1974, 603-609) มาเป็นตัวแปรตาม เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในส่วนต่าง ๆ ของความผูกพันที่ผู้ศึกษาสนใจในการศึกษา

2.3.8 ตัวชี้วัดและการประเมินความผูกพันต่อองค์กร

การจะวัดว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่นั้น ดร.โรเบิร์ต เจ แวนซ์ กล่าวว่า เกณฑ์ที่จะบอกว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่นั้นจะต้องดูที่ความเชื่อมโยงระหว่างนายจ้างกับพนักงาน ว่านายจ้างต้องการผลลัพธ์ของธุรกิจอย่างไร โดยดูเกณฑ์เหล่านี้ คือ

1. การว่าจ้างพนักงาน
2. การออกแบบงานและลักษณะของงาน
3. การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน
4. การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน
5. การจัดสวัสดิการและการชดเชย
6. ประสิทธิภาพของการจัดการองค์การ

7. การสำรวจภาวะแรงงานในปัจจุบัน

สำหรับการประเมินนั้น ก็ต้องนำเกณฑ์เหล่านั้นมาสร้างตัวชี้วัดเพื่อสร้างเกณฑ์ระดับคะแนนเพื่อวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ยกตัวอย่างเช่น

เกณฑ์ข้อที่ 1 การว่าจ้างพนักงาน องค์กรของท่านก็ต้องสร้างตัวชี้วัดขึ้นมา 1 ชุด เพื่อวัดว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด ในที่นี้ขอยกตัวอย่างตัวชี้วัดให้ดูเป็นตัวอย่าง เช่น ลักษณะของสัญญาว่าจ้างพนักงานเป็นอย่างไร ชั่วโมง รายวัน รายเดือน ถาวร จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับ ตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ เป็นต้น สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ จะไม่พูดถึง เพราะอย่างไรแล้ว องค์กรของท่านก็คงต้องมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานนี้ไปทำ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (watchareed, 2552)

2.3.9 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

คงต้องยอมรับว่า เมื่อถึงยุคสมัยหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรต้องชะงัก คือ “ความผูกพัน” หรือ “Engagement” ในองค์กรที่เริ่มลดลง ทั้งนี้เพราะเรื่องความผูกพันเป็นตัวผสมความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร ที่กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจลดลง ขณะที่บางองค์กรกลับให้ความสำคัญเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรมากกว่าการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรเสียอีก ซึ่งต่างจาก “เดล คาร์เนกี” บริษัทพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับโลกที่เน้นความสำคัญกับปัจจัยการสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กรเพื่อยุติวิกฤตแรงงานที่เกิดจากการเบื่องาน ผลเช่นนี้ทำให้ “ปรียกัร มิมะพันธุ์” กรรมการผู้จัดการ เดล คาร์เนกี (ประเทศไทย) บอกว่า ปัญหาสำคัญที่องค์กรธุรกิจไทยควรหันมาให้ความใส่ใจมากที่สุดคือ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ อย่าง Gen Y เนื่องจากคนกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว

ขณะเดียวกันเขาก็ต้องการความท้าทายในชีวิตและอาชีพการงานมากกว่าการอดทนทำงานในสภาวะแวดล้อมที่ไม่ต้องการ ปัจจัยเช่นนี้จึงทำให้การสร้างความผูกพันของพนักงานและองค์กรในปัจจุบันเป็น ไปได้ยากขึ้น ส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย เห็นได้จากผลวิจัยล่าสุดของเดล คาร์เนกี พบว่า 71% ของพนักงานโดยเฉลี่ยทั่วโลกไม่มีความผูกพันกับองค์กร และจะตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อองค์กรยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า เพียงแค่ 5% ในขณะที่มีเพียง 29% เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเริ่มพิจารณาเปลี่ยนงาน เมื่อที่อื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า 20% ขึ้นไป ดังจะเห็นว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงแล้ว จะสามารถสร้างผลผลิตที่มากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำถึง 202% สอดคล้องกับผลสำรวจจากสถาบันวิจัยแรงงานและการจ้างงานแห่ง สหรัฐอเมริกาที่ระบุว่า การเกิด

อัตราการเปลี่ยนงานจะทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาและอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิม ถึง 150% ของเงินเดือนที่จ่าย และส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรเป็นอย่างมาก สิ่งที่น่าเป็นห่วงคือ แม้อัตราการต่างทราบกันดีถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ แต่กลับมีเพียง 25% เท่านั้นที่มีการวางแผนพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ถือว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับการให้ความสำคัญในด้านอื่น ๆ เพราะเรื่องนี้คือกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน

ดังนั้น การจะก้าวไปสู่ความยั่งยืนระหว่างพนักงานและองค์กรร่วมกันได้ “ปริยกร” จึงวางหลัก 5 ประการในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย

1. เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร
2. ประเมินค่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธี
3. พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร
4. กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร
5. ทดแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม ทั้งหมดนี้จะต้องอยู่ภายใต้ปัจจัย

แวดล้อมที่ก่อให้เกิดความผูกพันขององค์กร โดยปัจจัยแวดล้อมที่ว่านี้สามารถวิเคราะห์ได้เป็น 3 ระดับ คือ

(1) ระดับองค์กร (Organizational Level) โดยผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายในระดับที่มีความเป็นไปได้ ไม่สูงจนกดดันพนักงานเกินไป ซึ่งเป้าหมายนี้จะเน้นจุดร่วมการสร้างความสำเร็จร่วมกันระหว่างพนักงานและ องค์กร นี่จึงเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความผูกพันภายในองค์กรขั้นที่ 1

(2) ระดับฝ่ายงาน (Departmental Level) ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้จัดการและทีมงานในแต่ละฝ่าย โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างกัน และจะต้องสนับสนุนและเสริมสร้างความไว้วางใจกันให้กับทีม

(3) ระดับบุคคล (Individual Level) ผู้บริหารจะต้องปรับทัศนคติกับพนักงานให้เป็นเสมือนพาร์ทเนอร์ พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมพนักงานและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับพนักงานต่อไป (พระราชกฤษฎีกาออนไลน์ : <http://th.jobsdb.com/th/EN/Resources/JobSeekerArticle/engagement?ID=8265>)

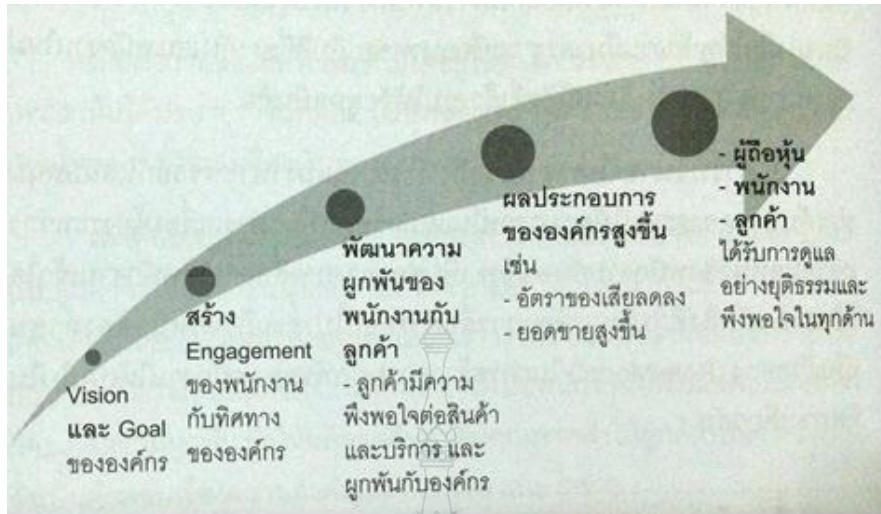
2.3.10 ผลของการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้าเป็นจำนวนมากเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถใช้พยากรณ์การคงอยู่ หรือ โยกย้ายออกนอกองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

Smith and other (1983, p. 653 อ้างถึงใน จิรากุล วสะพันธุ์, 2544, น. 18) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะมีความทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเขายินดีที่จะกระทำโดยมิได้หวังผลตอบแทนจากองค์กร

Whithey and Cooper (1989, p. 528-538 อ้างถึงใน จิรากุล วสะพันธุ์, 2544, น.18) ได้กล่าวว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันกับองค์กรจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ





ภาพที่ 2.5 ภาพรวมการบริหารความผูกพันของพนักงานที่มีส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร
ที่มา : รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554, น. 148)

รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554, น. 148-149) ได้กล่าวว่า ในการบริหารจัดการเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น ต้องกำหนดความเชื่อมโยงในทุก ๆ องค์ประกอบขององค์กร โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ที่ต้องสื่อสารกันให้ชัดเจน รวมถึงการค้นหา 7E ของพนักงานว่ามีอะไรที่องค์กรต้องปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ในโมเดลของ Engagement จะเน้นในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่มีส่วนร่วมทำให้เกิดผลลัพธ์ในการทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม ได้แก่

ลูกค้า ได้รับสินค้าและบริการที่ดี มีคุณภาพ ราคายุติธรรม

ผู้ถือหุ้น ได้รับการดูแลจากการบริหารจัดการที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะมากหรือน้อย

พนักงาน เกิดความพอใจในสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับ มีความผูกพันและทุ่มเททำงานกับองค์กรมากขึ้น

หากต้องการให้ลูกค้าผูกใจกับองค์กร องค์กรต้องผูกใจพนักงานให้ได้เสียก่อนทุกอย่างจึงจะประสบความสำเร็จ องค์กรต้องจริงจังในการแก้ไขปัญหาและก้าวไปพร้อมกันกับพนักงานโดยไม่ปล่อยให้พนักงานหรือองค์กรต่างเดินไปคนละทาง แต่หากทุกฝ่ายร่วมมือและช่วยเหลือกันองค์กรย่อมได้รับการตอบสนองที่ดีและนำมาซึ่งความสุข ความเจริญงอกงามมาสู่พนักงาน องค์กร ผู้ถือหุ้น และลูกค้าต่อไป

พิชิต เทพวรรณ (2554, น. 179-183) ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่องานและต่อองค์กรเป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก ในฐานะผู้ที่ทำให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ความผูกพันต่องานของพนักงานนั้นประกอบไปด้วย ค่านิยม เป้าหมายและการสนับสนุนระหว่างบุคคล ทั้งนี้ในการที่จะพัฒนาให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันในงานได้นั้นต้องอาศัยกระบวนการที่มีการปฏิบัติอย่างมีขั้นตอน ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การวัดความผูกพัน และการปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนเหล่านี้ต้องการทำอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม การสร้างความผูกพันต่องานให้กับพนักงานดังกล่าวมาแล้วต้องเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานของแต่ละองค์กรจะมีปัจจัยที่มีต่อความผูกพันแตกต่างกันออกไป โดยหากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันต่องานให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้แล้วก็จะสามารถทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความจงรักภักดีต่องานและองค์กรได้อย่างยั่งยืน

2.4 ประวัติ บริษัท เสริมสุข จำกัด(มหาชน)

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

ผู้นำในการเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มน้ำแบบครบวงจร

บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) คือ บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องดื่มน้ำแบบครบวงจรรายแรกที่นำความสดชื่นมาสู่ผู้บริโภคชาวไทยทั่วประเทศ และในการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นผู้นำอันแข็งแกร่งในตลาดเครื่องดื่มน้ำ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จึงได้วางนโยบาย และดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ดังนี้

1. มุ่งเน้นให้ผู้บริโภคได้รับประโยชน์สูงสุดโดยการให้บริการผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพที่ดีที่สุด
2. มองหาโอกาสในการเจาะตลาดและสถานที่ในการจัดจำหน่ายใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ
3. พัฒนาระบบปฏิบัติการ องค์กร และบุคลากรทุกคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
4. พัฒนาเครือข่ายร่วมมือระหว่างผู้ผลิต และ ตัวแทนจำหน่ายอย่างเต็มที่เนื่องจากความสำเร็จนั้นเกิดจากระบบการจัดการที่สอดคล้องของผู้จัดจำหน่ายเป็นหลัก

แนวคิดและความเชื่อของเสริมสุข

เราคิดว่า... ความสุขเหมือนน้ำมาในหลากหลายรูปแบบ หลายสี สัน ไร้ข้อจำกัด ไม่ขึ้นกับเวลา หรือสถานที่และให้ความสดชื่นกับชีวิต ความสุข... จึงเป็นสิ่งที่เราต้องหมั่นเติมเต็มให้กับชีวิตเสมอ และนั่นคือ ปรัชญาการทำงานของเรา เสริมสุข เติมสุขทุกโอกาส

การเติมความสุขแบบเสริมสุข

ความสุขนั้นต้องเริ่มต้นจากภายในองค์กรและพนักงานของเราเอง ถ่ายทอดสู่ผลิตภัณฑ์ คุณภาพหลากหลายชนิดส่งผ่านตัวแทนจำหน่ายและลูกค้าที่เคียงคู่เรามาตลอด แล้วกระจายความสุขนั้นต่อไปยังคนไทยทุกคนอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตามเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายรูปแบบ ยิ่งไปกว่านั้นเรายังอุทิศตนเป็นส่วนหนึ่งในการเติมความสุขให้กับผู้ด้อยโอกาสในสังคมไทยเสมอมา และสุดท้าย... ความสุขใจก็จะไหลวนกลับมาเป็นพลังให้พวกเราทำหน้าที่ต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง



ภาพที่ 2.6 แสดงการเติมความสุขแบบเสริมสุข

นอกจากนี้บริษัทยังให้ความสำคัญต่อเยาวชน โดยบริษัทและมูลนิธิทรง นุศลสุข ได้สนับสนุนทุนการศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและการศึกษาของเยาวชนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2533 โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทได้ส่งเสริมให้เยาวชนรุ่นใหม่แสดงพลังสร้างสรรค์ภายใต้แนวความคิด ของการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนของตนเองตลอดจนใช้สมอง สองมือในการทำประโยชน์ต่อส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาชุมชนของตนเองให้ก้าวหน้าอยู่ ถือเป็นการปลูกฝังการทำ ความดีให้เยาวชนมีจิตอาสาในการร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยนโยบายความ

รับผิดชอบต่อสังคม ผู้การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในการพัฒนาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

ในปี 2553 โรงงานของบริษัท คือ โรงงานปทุมธานี ได้รับรางวัล “การอนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำเจ้าพระยาดีเด่น”ของโครงการ “รักแม่ รักแม่น้ำ” โดยกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งมอบให้กับโรงงานที่ตั้งอยู่ริมลำแม่น้ำเจ้าพระยา ที่มีการอนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำเจ้าพระยา อันเป็นโครงการตามพระราชเสาวนีย์เพื่อเฉลิมพระเกียรติแด่พระราชินีนาถ

นอกจากนี้ โรงงานปทุมธานีและ โรงงานชลบุรี ซึ่งได้รับรางวัลเดียวกันนี้ในปี 2552 ยังได้รับรางวัล “โรงงานที่มีการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous Awards) ตามมาตรฐาน CSR - DIW พ.ศ. 2553” ในปี 2553 นี้จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ ดังนั้นบริษัทจึงเป็นผู้ประกอบกิจการเครื่องดื่มน้ำอัดลมรายแยกที่ได้รับการรับรองการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมครบถ้วนทั้งองค์กร (www.sermasukplc.com)

สาเหตุการบอกเลิกสัญญาทางธุรกิจ

สาเหตุหลักที่ทำให้พันธมิตรทางธุรกิจอย่าง “เป๊ปซี่” กับ “เสริมสุข” เลิกเป็นพันธมิตรกัน ด้วยกลเกมทางการเงินจนถึงขั้นบอกเลิกสัญญา มีจุดเริ่มต้นมาจากการที่เป๊ปซี่ โคเข้าซื้อกิจการหรือการเทคโอเวอร์แบบไม่เป็นมิตร ในราคาหุ้นละ 29 บาท หวังขึ้นเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่มีอำนาจควบคุมการบริหารในบริษัทแห่งนี้ จากเดิมเป๊ปซี่ โค ถือหุ้นในบริษัทแห่งนี้รวมกันราว 41.54% ในจำนวนนี้ถือผ่านบริษัทเป๊ปซี่-โคลา (ไทย) เทรดิ่ง จำกัด จำนวน 24.94% หรือ 66,321,960 หุ้น และถือผ่านบริษัท เซเวน-อัพ เนเธอร์แลนด์ บี.วี. อีก 16.60% หรือ 44,140,000 หุ้นเมื่อราวเดือนกรกฎาคม ทำให้กลายเป็นจุดเริ่มต้นของการสู้กันในเกมทางการเงิน โดยเฉพาะเรื่องการแก้ไขสัญญาการจำหน่ายวัตถุดิบหรือส่วนผสมที่ใช้ในการผลิตน้ำอัดลมหรือหัวน้ำเชื้อและสัญญาความร่วมมือด้านโฆษณาและการตลาด หลังตระกูลโอสถานุเคราะห์ ตระกูลเจ้าของบริษัทโอสถสภา จำกัด ผู้ผลิตเครื่องดื่มชูกำลัง เอ็ม 150 ในฐานะผู้ถือหุ้นใหญ่ ในบริษัทแห่งนี้ได้ขายหุ้นทั้งหมดให้กับตระกูลบลูสซุซเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรอง เรื่องเสียงในการลงมติของกลุ่มบลูสซุซ ให้ใกล้เคียงกับกลุ่มเป๊ปซี่ โค ดังนั้น เมื่อเสียงและอำนาจต่อรองมากขึ้น การแก้ไขสัญญาจึงไม่ใช่เรื่องยาก การจัดประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 1/53 เรื่อง แก้ไขสัญญาและตัดสิทธิไม่ให้เป๊ปซี่ โค ลงมติออกเสียงในวาระนี้จนเป็นเหตุให้ เป๊ปซี่ โค ฟ้องแพ่งเสริมสุข เป็นคดีหมายเลขคำที่ 4128/2553 ขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนมติที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 1/53 และพัฒนามาเรื่อยจนถึงขั้นบอกเลิกสัญญาต่อกันในที่สุด

ในส่วนของเสริมสุขจึงได้เตรียมความพร้อมรองรับการบอกเลิกสัญญาไว้แล้วเห็นได้จากการเตรียมเพิ่มกำลังการผลิตน้ำดื่มคริสตัลอีก 200 ล้านบาทสำหรับโรงงานโคราชและปทุมธานี และยังใช้เงินอีก 200 ล้านบาท เตรียมสร้างโรงงานแห่งใหม่ขยายไลน์ทั้งเครื่องดื่มที่ใช้น้ำอัดลมและไม่ใช่น้ำอัดลม หลังจากเสริมสุขได้ขยายไลน์ไปยังเครื่องดื่มที่ไม่ใช่น้ำอัดลม มีน้ำดื่มภายใต้แบรนด์คริสตัลเป็นเรือธงหลัก มาก่อนหน้านี้แล้ว ในเวลานี้กลุ่มบลูซอกอยู่ในฐานะได้เปรียบเพราะมีหุ้นที่ใกล้เคียงกับเป๊ปซี่ โคจึงไม่ใช่เรื่องยากจะบีบให้พันธมิตรต่างชาติรับแผนธุรกิจใหม่มีสาระสำคัญอยู่ตรงการปรับลดค่าสัญญาลงอีก 9% จากเดิมต้องจ่ายค่าสัญญาปีละ 3,000 ล้านบาท เสริมสุขมองว่าสูงเกินไปกับการให้บริษัทไปทำธุรกิจเครื่องดื่มประเภทอื่นรวมทั้งน้ำอัดลมได้ แม้การไม่มีเป๊ปซี่ จะทำให้รายได้ของบริษัทแห่งนี้อาจหายไปถึง 70% แต่การมีหรือไม่มีเป๊ปซี่ ก็ไม่ได้มีความหมายกับเสริมสุขอีกต่อไปเพราะเสริมสุขมีความพร้อมขยายไลน์ไปยังเครื่องดื่มอื่น ๆ ได้ทั้งในไลน์ที่ไม่ใช่น้ำอัดลมและไลน์ที่เป็นน้ำอัดลมโดยอาศัยโน้วฮาวจากการเป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าหลักให้กับเป๊ปซี่ โคล่า (ข้อมูลจากมติชนออนไลน์ : <http://webboard.sanook.com/forum/index.php?topic=3377838.0;wap2>)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

เกษศิริินทร์ ไชยสงคราม (2553) ศึกษาเรื่องการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551 และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหลักการ คำนิยาม การดำเนินงาน แนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทั้งประเด็นปัญหาจากการดำเนินงานในกลุ่มบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551 2) เพื่อศึกษาหลักการ คำนิยาม การดำเนินงาน แนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทั้งประเด็นปัญหาจากการดำเนินงานในกลุ่มบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทในสองกลุ่มดังกล่าว 4) เพื่อนำผลการศึกษามาเสนอแนะเป็นแนวทางในการจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรต่าง ๆ อันเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีการขยายขอบเขตอย่างกว้างขวางและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นข้อมูล ความรู้ให้กับผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า องค์กรทั้งสองกลุ่มมีการจัดการคุณภาพ

ชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในบริบทของแต่ละกลุ่ม โดยมีความแตกต่างของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานใน 3 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) ปัจจัยสำคัญในการนำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในองค์กร 2) รูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการดำเนินงาน 3) การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ 1) บริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยม จำนวนสี่องค์กร และ 2) บริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวนสี่องค์กร

คมสัน สุขมาก (2549) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรในสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับสัญญาบัตร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 องค์ประกอบ เท่ากับ 2.29 หรืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจแยกตามองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นความพึงพอใจในระดับต่ำ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยตารางไขว้และใช้สถิติไคร้สแควร์ พบว่า ปัจจัยระดับตำแหน่งและปัจจัยสังกัด มีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรในสังกัดสำนักงานกำลังพล ตั้งแต่ระดับตำแหน่งรองสารวัตรถึงระดับตำแหน่ง ผู้บังคับการ จำนวน 196 คน

ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนและเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส สังกัด รายได้และยศ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน มากที่สุด

คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน ในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่าเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้และในด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานนายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าในหน่วยงานของตนเองเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวน ทุกคนที่มีความใฝ่รู้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปผลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน พบว่า สังกัด รายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้ คือ นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ จำนวน 290 คน

ณัฐกฤตา อภิโชติภนพิฐ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน:ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท ไทยตาบิวชิ อีเล็คทริก จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 49.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 28.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ไทยตาบิวชิ อีเล็คทริก จำกัด จำนวน 296 คน

ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและ

เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลและด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพบว่า อายุและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่พนักงานปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับบริหารที่อยู่ในช่วงเวลาทำการศึกษาวิจัย จำนวน 303 คน จากทั้งหมด 1,239 คน

อารีรัตน์ บุญรัตน์ (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท Asia Precision Co.,Ltd มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ศึกษาแนวคิดในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและวิธีดำเนินการมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ในสถานประกอบการ (Management System of Quality of Work Life (MS-QWL)) ของบริษัท Asia Precision Co.,Ltd โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อมูลจากองค์กรและสัมภาษณ์ตัวแทนจากองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า บริษัท Asia Precision Co.,Ltd มีนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และดำเนินการตามนโยบายได้เป็นอย่างดี การดำเนินการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานตามมาตรฐาน MS-QWL เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายดังกล่าว นอกจากนี้องค์กรยังมีการเชื่อมโยงระบบมาตรฐาน MS-QWL เข้ากับระบบบริหารงานต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องกัน โดยจากการศึกษาพบว่าปัจจัยของความสำเร็จในการดำเนินการระบบมาตรฐาน MS-QWL คือ ความจริงใจ มุ่งมั่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายที่มีเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจน รวมถึงมีการสื่อสารไปยังพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โอกาสในการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างเต็มที่ และทุกขั้นตอน วิธีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการ

ดำเนินการ การดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงมีการติดตามผล เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการดำเนินการ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ บริษัท Asia Precision Co.,Ltd ตั้งอยู่ที่จังหวัดชลบุรี นิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร มีพนักงานประมาณ 400 คน

วิรัช ขาวคม (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัท วี. เค. ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.83 และร้อยละ 36.17 ตามลำดับ อายุ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.79 อายุการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.06 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 44.68 พนักงานใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 74.47 ประชากรรับผิดชอบด้านการก่อสร้าง / ออกแบบ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.81 เหตุผลที่พนักงานเลือกทำงานที่บริษัทฯ เห็นว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง คิดเป็นร้อยละ 62.77 ในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคลมีคุณภาพชีวิตระดับมาก ด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมองค์กร มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) มีคุณภาพชีวิตในระดับมากและด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีคุณภาพชีวิตดีมาก กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วี. เค. ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จำนวน 94 คน

สุนทร นาม โสตร์ (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน

ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ บุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำม่วน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 200 คน

2.5.2 ความผูกพันต่อองค์กร

ขนิษฐา เพิ่มชัย (2550) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเคอุตสาหกรรม จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกต่อองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นในลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทฯ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ในลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในด้านงานที่จำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ เสมอ ส่วนในประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ในด้านความสำเร็จของบริษัท พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จในด้านความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ โดยรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่ว่าจะทำงานที่ไหน ๆ ก็ไม่ได้เท่ากับทำงานในบริษัทนี้ ในด้านการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ มีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงานบริษัทไทย เคเคอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 200 คน

ชัยสิทธิ์ ธีรธเนศ (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับผลลัพธ์ต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับผลลัพธ์ขององค์กรในด้านความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน ระยะเวลาที่จะทำงานกับองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบริษัท ผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในสายงานมีค่าความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความ

ตั้งใจในการเปลี่ยนงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาที่จะทำงานกับองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบริษัทควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และคงอยู่กับองค์กรนานขึ้น กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 160 คน

กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความตั้งใจที่มากกว่าพนักงานตัวแปรกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย การศึกษาและตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กันทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นจำนวน 251 คน และกลุ่มพนักงาน 359 คน รวมทั้งหมดจำนวน 610 คน

พิทยา โภคา (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงที่มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีปัจจัยลักษณะงานปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัย ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านงานที่ทำหาย ด้านงานที่หลากหลาย ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.558, 0.549, 0.564, 0.660, 0.634, 0.598$ ตามลำดับ) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันระดับสูง ($r = 0.749$ และ 0.726) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทน

ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้า ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความสำเร็จเกียรติ ด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับสูง ($r = 0.789, 0.731, 0.753, 0.802, 0.725$ และ 0.716 ตามลำดับ) ยกเว้นด้านบูรณาการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ($r = 0.604$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ตามรายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนเข้ากลุ่มการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 389 คน

เทียมใจ สิริธรรม (2540) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน แบ่งตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันของพนักงาน จำแนกตาม สถานภาพในการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดและมีความผูกพันต่อบริษัทฯ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านแล้วพบว่า ผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานของบริษัทฯ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวข้องกับ องค์กรและความภักดีต่อองค์กร 2) ผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อบริษัทฯ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานบริษัทฯ ที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อบริษัทฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และพนักงานบริษัทฯ ที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดสาขาวิชา สังคมศาสตร์และสาขาวิทยาศาสตร์ มีความผูกพันต่อบริษัท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ ผู้บริหารของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 36 คน

ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ และคณะ (2556) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 8.03 ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.15 ค่าดัชนี GFI, AGFI และ CFI มีค่าเท่ากับ 0.99, 0.95 และ 1.00 ตามลำดับ และค่า RMSEA เท่ากับ 0.052 นอกจากนี้ ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ร้อยละ 78 และจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล พบว่า ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจและบรรยากาศด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อ

องค์การและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพยายามทุ่มเท
แต่ในทางตรงกันข้ามความผูกพันของพนักงานต่อองค์การกลับมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจ
ที่จะลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจและบรรยากาศ
ด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมายังความพยายาม
ทุ่มเทของพนักงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยเป็นค่าอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกและ
เชิงลบ ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่ตั้งอยู่
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 225 คน

สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee
Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง
ระดับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพัน
ต่อองค์การของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ
อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านองค์การเป็นที่พึงใจ รองลงมาคือด้านสัมพันธ์กับผู้บริหารและ
เพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่าระดับความ
ผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด
โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และด้าน
ความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.6 กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์
จำกัด(มหาชน) จำนวน 263 คน

อภิขญา อินทรสุภา (2547) ศึกษาเรื่องการปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานใน
องค์การและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานบริษัทผู้ผลิตน้ำอัดลมที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษพบว่า พนักงานส่วน
ใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง สำหรับการศึกษาคำสัมพันธ์ ระหว่างการปรับตัวใน
การทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานพบว่า การปรับตัวในการทำงานโดยรวมการ
ปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉินและ ด้านการเรียนรู้งาน มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนความสามารถในการปรับตัว ด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการ
จัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับ

บุคคลอื่น ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการปรับตัวทาง ภายนอกและด้านการจัดการ กับความเครียดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับมี นัยสำคัญ 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด จำนวน 238 คนและบริษัท สากลเบเวอเรจ จำกัด จำนวน 54 รวมทั้งสิ้นจำนวน 292 คน

2.5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คำรณฤทธิ์ จันทมงคล (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ: กรณีศึกษา บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับอายุการทำงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ทักษะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเฉลี่ยระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางในการวิเคราะห์ระดับแนวคิด แม้ว่าจากการทดสอบหาความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ปรากฏผลว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในระดับใกล้เคียงกัน แต่ผลจากการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial correlation coefficients) ระหว่างอายุการทำงาน กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อควบคุมผลกระทบจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับอายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยตรง กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการในบริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 311 คน

ชนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุงาน และ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 23 บริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 398 คน

ปรียา ปันธิยะ (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 56.60 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานปัจจุบันครูอัตราจ้าง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุดและให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างด้วยเทคนิค PLS-Graph 3.0 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.718 และมีค่า (R²) เท่ากับ 0.515 รองลงมาความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.599 และมีค่า (R²) เท่ากับ 0.359 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.290 และมีค่า (R²) เท่ากับ 0.255 และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรน้อยที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.255 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ ผู้บริหาร ข้าราชการครู เจ้าหน้าที่ลูกจ้าง-ประจำ พนักงานราชการครู ครูอัตราจ้างและเจ้าหน้าที่ลูกจ้าง-ชั่วคราว วิทยาลัยการอาชีพเกาะคาจำนวน 107 คน ได้รับกลับจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 99.07

วนิดา เหลืองสังข์กุล (2553) ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (X = 3.75) และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (X = 4.10) 2) เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อ

องค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันเว้นปัจจัยด้านเงินเดือนที่ได้รับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านการอบรมในสายงานพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม แต่ไม่พบความแตกต่างที่ด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรีอยู่ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคือ ประชากรเป็นพนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) จำนวน 95 คน

วิทยา วิสกุล (2547) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท คอนสตรัคชั่น โกลด์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ ผลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท คอนสตรัคชั่น โกลด์ จำกัด ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อองค์การในการเป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่น โกลด์ จำกัด มีระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันต่อองค์การระดับสูง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานร่วมกับองค์การตำแหน่งงาน และสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันยกเว้นด้านอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน 5 ด้านคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ยกเว้นทางด้านค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมและความสมดุล ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคือ พนักงานของบริษัท คอนสตรัคชั่น โกลด์ จำกัดจำนวน 56 คน

ภัทรา หิรัญรัตนพงษ์ (2542) ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริง ที่คาดหวังและความผูกพันของพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลซึ่งต่างกัน 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การระหว่างพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงที่คาดหวังและผลต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงและต่ำ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำแต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.08 ตามลำดับ 2) พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อยและสมรสแล้วจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานมากและโสด แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมากและสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อยและโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำแต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.002 ตามลำดับ 5) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่างกันมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท ไทกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 329 คน

ทิวา เทียนเบ็ญจะ (2555) การศึกษาอิทธิพลการพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน คำนิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงานที่ส่งผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานในองค์กรผู้ผลิตเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อค่านิยมในการทำงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน 4) เพื่อศึกษาปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน คำนิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในองค์กรผู้ผลิตเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีอายุระหว่าง 18-35 ปี (Generation Y) มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกันและพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รวมถึงมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-50,000 บาท มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันระหว่าง 0-3 ปี และเป็นพนักงานระดับชั้นต้น / บริการ อีกทั้งอยู่ในระดับปฏิบัติการ (ระดับ1-5) และจากการศึกษาทำให้พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คำนิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

จากการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรที่ผลิตเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คำนิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน

ในองค์กรปัจจุบันและระดับตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบันและระดับตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบการพยากรณ์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรู้ในงาน ด้านความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์และด้านการมาทำงานและตรงต่อเวลาและปัจจัยค่านิยมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน และมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพงาน ด้านความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ด้านความประพฤติกและการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัย ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและด้านการพัฒนาตนเอง รวมถึงปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานและมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมาทำงานและตรงต่อเวลา ด้านการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงานในองค์กรที่ผลิตเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน

อิทธิศาสตร์ อินทร โขติ (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสาเหตุและระดับความความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและเพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพในการเปลี่ยนงาน และปัจจัยในการเปลี่ยนงาน ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเนื้อหาของงาน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นในองค์กร ความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่ ความตั้งใจและมุ่งมั่นการพัฒนาอยู่เสมอ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น โอกาสในการพัฒนาในงาน และองค์กรให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนจำนวน 300 คน

2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Havlovic (อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541, น. 68) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดจากทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลจากบันทึกประจำเดือนของโรงงานอุตสาหกรรมหนัก ในแถบตะวันตกของสหรัฐอเมริกา ระหว่างช่วงปี ค.ศ. 1976-1986 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีนัยสำคัญต่อการลดลงของการขาดงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน การร้องเรียน และการหยุดงาน

Vandeberg and Lance (1992, p. 153-167) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ที่เป็นนักวิจัยและพัฒนาซอฟต์แวร์ของบริษัทในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและตัวแปรทั้งสองเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีเนื้อหาและสาระสำคัญในการดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาเลือกสำรวจพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี กำหนดขนาดของตัวอย่างประชากรโดยใช้วิธีการคำนวณสูตรของ Taro Yamane (1973) กำหนดความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ขนาดความคลาดเคลื่อน +/- 5% และสัมประสิทธิ์ความผันแปรเท่ากับ 0.05 จากประชากรของทั้ง 2 บริษัท ทั้งหมด จำนวน 1374 คน มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่า $n = \frac{1,374}{1+1,374(0.005)^2}$
 $= 309.80$

ดังนั้น เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ จำนวน 309 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้ศึกษาจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารประกอบการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดในการวิจัยที่กำหนดขึ้น มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษา เอกสารประกอบการศึกษาและหนังสือที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

3.2.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

3.2.3 ร่างแบบสอบถามขึ้นให้สอดคล้องกับกรอบแนวความคิดในการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.4 นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญอีก 2 ท่านตรวจสอบเพื่อนำไปแก้ไขให้ถูกต้อง

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในการใช้ภาษาและความเหมาะสมของเนื้อหา

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ทำการตรวจสอบแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไป แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม 8 ข้อ คือ เพศ อายุ อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท) ระดับการศึกษา แผนกปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับต่อวัน และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป-กลับต่อวัน คำถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด มีให้เลือกหลายคำตอบ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบที่ตรงกับความจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่

ผู้ปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบสเกล (Rating Scale) ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับของความเห็นตามค่าคะแนนน้ำหนักแบ่งออกเป็น 5 ระดับตามวิธีการของ Likert's Scale (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ดังนี้

ก. ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงปฏิฐาน (Positive) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอบ	เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ข. ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงนิเสธ (Negative) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอบ	เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 1 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยมาก	ให้ 2 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยน้อย	ให้ 4 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 5 คะแนน

โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีค่าถามเชิงนิเสธ 1 ข้อ ดังนี้

ด้านที่ 4 ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

เกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน พิจารณาจากค่าเฉลี่ย แบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 5 ระดับ การแสดงระดับคะแนนเฉลี่ยจะพิจารณาจากคะแนนคำตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับสูงมากที่สุด ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การคำนวณจากค่าอัตราภาคชั้น โดยใช้สูตรหาความกว้างของอัตราภาคชั้น (Yamane, อ้างถึงใน อิศราภรณ์ รัตน์คช, 2551) ดังนี้

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

$$\text{พิสัย} = \text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}$$

$$\text{แทนค่าพิสัย} = 5-1 = 4$$

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

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยของการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก	4.21-5.00
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง	3.41-4.20
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง	2.61-3.40
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย	1.81-2.60
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยมาก	1.00-1.80

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามด้านความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ 1) ความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2) ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบสเกล (Rating Scale) ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับของความเห็นตามค่าคะแนนน้ำหนักแบ่งออกเป็น 5 ระดับตามวิธีการของ Likert's Scale (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ดังนี้

ก. ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงปฏิฐาน (Positive) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอบ	เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ข. ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงนิเสธ (Negative) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอบ	เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 1 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยมาก	ให้ 2 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตอบ	เห็นด้วยน้อย	ให้ 4 คะแนน

ตอบ เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 5 คะแนน
 โดยด้านความผูกพันต่อองค์กรจะมีคำถามเชิงนิเสธ 1 ข้อ ดังนี้
 ด้านที่ 2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษารวบรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการอิงเกณฑ์ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยของการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย
ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก	4.21-5.00
ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง	3.41-4.20
ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง	2.61-3.40
ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย	1.81-2.60
ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยมาก	1.00-1.80

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานที่ทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบายในด้านต่าง ๆ ขององค์กรได้ ข้อเสนอแนะในการกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุง เสริมสร้างหรือพัฒนาเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและกับตัวพนักงานเองรวมถึงข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open - ended) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ทำการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี 310 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือและผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) หรือสถิติพื้นฐานเป็นการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบสมมติฐานทางสถิติเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้วิธี Independent t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

3.4.3 การวิเคราะห์ด้วยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต้องทำการทดสอบค่าที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติให้ทำการทดสอบด้วยการจับคู่เพื่อหาความแตกต่าง โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

3.4.4 การวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ

ทิศทางของความสัมพันธ์ (Direction of the Relationship)

ในการหาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นเราสามารถสร้างแผนภาพกระจาย (Scatterplot) เพื่อดูทิศทางของความสัมพันธ์ได้ โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ 3 แบบ คือ

1. สหสัมพันธ์ทางบวก (Positive Correlations) หมายถึง เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มหรือลดลงอีกตัวแปรหนึ่งก็จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงไปด้วย

2. สหสัมพันธ์ทางลบ (Negative Correlations) หมายถึง เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงอีกตัวหนึ่งจะมีค่าเพิ่มหรือลดลงตรงข้ามเสมอ

3. สหสัมพันธ์เป็นศูนย์ (Zero Correlations) หมายถึง ตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยของการวัดความสัมพันธ์แปลความหมายของค่าเฉลี่ยเพื่อจัดระดับความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก	0.80 ขึ้นไป
ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง	0.60-0.79
ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง	0.40-0.59
ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ	0.20-0.39
ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ	ต่ำกว่า 0.20
ไม่มีระดับความสัมพันธ์	0.00



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

ในบทที่ 4 ของการศึกษาค้นคว้าอิสระ บทนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ส่วนตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

โดยการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม กรณีศึกษา บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี โดยข้อมูลที่รวบรวมได้มาจากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 310 ชุด

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรมคำนวณได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่ร้อยละและร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามพื้นที่การเก็บข้อมูล

พื้นที่	จำนวน	ร้อยละ
ชลบุรี	110	35.5
ปทุมธานี	200	64.5
รวม	310	100

จากตารางที่ 4.1 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 310 ตัวอย่าง ได้มีการจำแนกออกเป็นกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด(มหาชน) จังหวัดชลบุรีเป็นจำนวน 110 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 64.5 และเป็นกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด(มหาชน) จังหวัดปทุมธานีเป็นจำนวน 200 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 35.5

ตารางที่ 4.2 จำนวนความถี่ร้อยละและร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	218	71.7
หญิง	86	28.3
รวม	304	100

จากตารางที่ 4.2 จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 304 คน สามารถจำแนกออกเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ชายจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 และเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้หญิงจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง

ตารางที่ 4.3 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนก
ตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-25 ปี	21	6.9
26-30 ปี	53	17.4
31-35 ปี	102	33.4
36 ปีขึ้นไป	129	42.3
รวม	305	100

จากตารางที่ 4.3 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุจำนวน 305 คน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไปจำนวน 129 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 42.3 จำนวนรองลงมาคือช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 33.4 ตามด้วยช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 17.4 และสุดท้ายจำนวนน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 18-25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

ตารางที่ 4.4 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	24	7.8
1-5 ปี	57	18.6
6-10 ปี	90	29.3
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	136	44.3
รวม	307	100

จากตารางที่ 4.4 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 307 คน โดยส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปเป็นจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 โดยอันดับรองลงมาเป็นช่วงอายุงาน 6-10 ปีเป็นจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ตามด้วยช่วงอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และน้อยที่สุดคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

ตารางที่ 4.5 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.3 หรือเทียบเท่า ม.3	78	25.8
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	60	19.9
อนุปริญญาหรือปวส.	90	29.8
ปริญญาตรี	69	22.8
สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.7
รวม	302	100

จากตารางที่ 4.5 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 302 คน โดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. โดยมีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม คือระดับต่ำกว่า ม.3 หรือเทียบเท่า ม.3 จำนวน 78 คน

คิดเป็นร้อยละ 25.8 ตามด้วยระดับปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ระดับมัธยมปลาย หรือปวช. จำนวน 60 คน และจำนวนน้อยที่สุดคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.7

ตารางที่ 4.6 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามฝ่ายปฏิบัติงาน

ฝ่ายปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายขาย	9	2.9
ฝ่ายเช็คเกอร์ธุรการ	31	10.0
ฝ่ายแวร์เฮาส์หรือคลังสินค้า	12	3.9
ฝ่ายบัญชี	12	3.9
ฝ่ายผลิต	145	46.8
ฝ่ายบุคคล	28	9.0
ฝ่ายขนส่งและการกระจายสินค้า	25	8.1
ฝ่ายจัดซื้อ	12	3.9
ฝ่ายอื่น ๆ	36	11.6
รวม	310	100

จากตารางที่ 4.6 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามฝ่ายปฏิบัติงานมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 310 คน โดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิต จำนวน 145 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 46.8 รองลงมาทำงานในฝ่ายอื่น ๆ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามมาด้วยพนักงานในฝ่ายเช็คเกอร์ธุรการ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ฝ่ายบุคคล 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ฝ่ายขนส่งและการกระจายสินค้า จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 แล้วมีจำนวนเท่ากัน 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายแวร์เฮาส์หรือคลังสินค้า ฝ่ายบัญชี และ ฝ่ายจัดซื้อ แต่ละฝ่ายมีจำนวน 12 คน แต่ละฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 3.9 และน้อยที่สุดคือฝ่ายขาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ตารางที่ 4.7 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 8,001 บาท	1	0.3
8,001-12,000 บาท	107	34.9
12,001-16,000 บาท	81	26.4
มากกว่า 16,000 บาท	118	38.4
รวม	307	100

จากตารางที่ 4.7 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด จำนวน 307 ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 16,000 บาทต่อเดือน จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมา คือมีรายได้ในช่วง 8,001-12,000 บาทต่อเดือน จำนวน 107 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 34.9 ตามมาด้วยพนักงานในช่วงรายได้ 12,001-16,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และน้อยที่สุดคือ มีรายได้ต่ำกว่า 8,001 บาทต่อเดือน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ตารางที่ 4.8 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามยานพาหนะที่ใช้เดินทางไป-กลับ

ยานพาหนะที่ใช้เดินทางไป-กลับ	จำนวน	ร้อยละ
รถเมล์	12	3.9
รถจักรยานยนต์	142	46.4
รถยนต์ส่วนตัว	99	32.4
รถบริการรับ-ส่งพนักงาน	48	15.7
อื่น ๆ	5	1.6
รวม	306	100

จากตารางที่ 4.8 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามยานพาหนะที่ใช้เดินทางไป-กลับ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 306 คน ส่วนใหญ่เดินทางไป-กลับโดยรถจักรยานยนต์ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาเดินทางไป-กลับโดยรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ตามมาด้วยเดินทางโดยรถบริการรับ-ส่งพนักงาน จำนวน 48 คน

คิดเป็นร้อยละ 15.7 เดินทางโดยรถเมล์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และน้อยที่สุด คือ เดินทางด้วยวิธีอื่น ๆ นอกเหนือจากยานพาหนะข้างต้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตารางที่ 4.9 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป-กลับ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป-กลับ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 51 บาท	105	35.5
51-100 บาท	134	44.1
100 บาท ขึ้นไป	62	20.4
อื่น ๆ	3	1.0
รวม	304	100

จากตารางที่ 4.9 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป-กลับ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 304 คน ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป-กลับอยู่ในช่วง 51-100 บาทต่อวัน จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมา มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป-กลับอยู่ในช่วงต่ำกว่า 51 บาทต่อวัน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 ตามมาด้วยพนักงานที่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป-กลับอยู่ในช่วง 100 บาทขึ้นไปต่อวัน จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และน้อยที่สุดคือมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายข้างต้น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (n = 310)

ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
รายได้ทั้งหมดที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	2.77	0.814	ปานกลาง	3
เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.00	0.802	ปานกลาง	2
ท่านมีความรู้สึกพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร	3.26	1.189	ปานกลาง	1
รวม	3.00	0.784	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่าภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้สึกพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร (3.26) ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ (3.00) และน้อยที่สุด คือ รายได้ทั้งหมดที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน (2.77)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (n = 310)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
องค์กรของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม	3.09	0.803	ปานกลาง	1
องค์กรของท่านมีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้กับพนักงาน	3.00	0.821	ปานกลาง	2
องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีสถานที่พักผ่อนอย่างเพียงพอ	2.55	0.888	น้อย	3
รวม	2.89	0.677	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิและเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม (3.09) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้กับพนักงาน (3.00) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีสถานที่พักผ่อนอย่างเพียงพอ (2.55)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (n = 310)

ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน	3.44	0.826	ปานกลาง	1
ท่านมีส่วนช่วยในการวางแผนหรือแก้ไขปัญหาใน การทำงาน	3.13	0.819	ปานกลาง	2
ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ใน การทำงาน จากการไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	2.96	0.930	ปานกลาง	3
รวม	3.17	0.664	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า ภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน (3.44) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ท่านมีส่วนช่วยในการวางแผนหรือแก้ไขปัญหาในการทำงาน (3.13) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมี โอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน จากการไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน (2.96)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (n = 310)

ด้านการส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ท่านมีความคิดเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีโอกาask้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.68	0.880	ปานกลาง	2
ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	2.67	0.942	ปานกลาง	3
ท่านมีความคิดเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและต้องใช้ความรู้ในการทำงาน	3.65	1.013	ปานกลาง	1
รวม	2.99	0.685	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.99$) ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความคิดเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและต้องใช้ความรู้ในการทำงาน (3.65) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ท่านมีความคิดเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีโอกาask้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (2.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (2.67)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม (n = 310)

ด้านการบูรณาการทางสังคม	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.62	0.802	สูง	1
ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานได้	3.43	0.876	สูง	2
องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	2.51	1.101	น้อย	3
รวม	3.18	0.706	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า ภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (3.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานได้ (3.43) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ (2.51)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม (n = 310)

ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในงานของท่าน	3.15	0.863	ปานกลาง	1
ผู้บริหารหรือหัวหน้างานยินดีรับฟังปัญหาและหาวิธีแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของท่าน	3.09	0.842	ปานกลาง	2
ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในการทำงานของท่าน	3.14	0.870	ปานกลาง	3
รวม	3.12	0.738	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม พบว่า ภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.12$) ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในงานของท่าน (3.15) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในการทำงานของท่าน (3.14) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานยินดีรับฟังปัญหาและหาวิธีแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของท่าน (3.09)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวยุคและการทำงาน (n = 310)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวยุคและการทำงาน	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ท่านมีวันหยุดพักผ่อนอย่างเพียงพอ	2.88	0.898	ปานกลาง	3
ท่านมีโอกาสได้ใช้เวลาในวันหยุดในการท่องเที่ยวหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว	2.98	1.098	ปานกลาง	2
งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม	3.46	0.827	ปานกลาง	1
รวม	3.10	0.725	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวยุคและการทำงาน พบว่า ภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.10$) ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม (3.46) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ท่านมีโอกาสดำเนินการใช้เวลาในวันหยุดในการท่องเที่ยวหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว (2.98) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีวันหยุดพักผ่อนอย่างเพียงพอ (2.88)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (n = 310)

ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
องค์กรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับสาธารณประโยชน์เพื่อสังคม	3.06	0.883	ปานกลาง	3
องค์กรให้ความร่วมมือกับนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลเป็นอย่างดี	3.40	0.896	ปานกลาง	2
องค์กรมีระบบหรือกระบวนการกำจัดของเสียที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไปและหน่วยงานที่รับผิดชอบ	3.65	0.824	สูง	1
รวม	3.37	0.726	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง พบว่า ภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$) ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีระบบหรือกระบวนการกำจัดของเสียที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไปและหน่วยงานที่รับผิดชอบ (3.65) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ องค์กรให้ความร่วมมือกับนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลเป็นอย่างดี (3.40) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับสาธารณประโยชน์เพื่อสังคม (3.06)

ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร

วิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (n = 310)

ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ท่านมีความศรัทธาในหลักการบริหารงานของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร	3.32	0.795	ปานกลาง	3
ท่านยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	3.75	0.750	สูง	1
ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรว่าจะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้	3.60	0.848	สูง	2
ท่านมีความรู้สึกว่ระบบการบริหารงานขององค์กรมีความเหมาะสม	3.31	0.888	ปานกลาง	4
รวม	3.49	0.697	สูง	

จากตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร พบว่า ภาพรวมจัดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.49$) ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร (3.75) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรว่าจะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (3.60) ตามมาด้วยข้อ ท่านมีความศรัทธาในหลักการบริหารงานของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร (3.32) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกว่ระบบการบริหารงานขององค์กรมีความเหมาะสมดีแล้ว (3.31)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (n = 310)

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้อย่างสุดความสามารถ	4.06	0.684	สูง	2
ท่านยินดีที่จะทุ่มเททำงานมากกว่าเดิม หากมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.16	0.695	สูง	1
ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.87	0.857	สูง	4
ท่านยังทุ่มเทการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	3.94	1.038	สูง	3
รวม	4.00	0.582	สูง	

จากตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ พบว่า ภาพรวมจัดอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.00$) ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านยินดีที่จะทุ่มเททำงานมากกว่าเดิม หากมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (4.16) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้อย่างสุดความสามารถ (4.06) ตามมาด้วยข้อ ท่านยังทุ่มเทการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (3.94) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร แม้ว่าจะงานนั้นจะไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ (3.87)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ
 คงความเป็นสมาชิกขององค์กร (n = 310)

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร	\bar{X}	Std. Deviation	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
ท่านมีความคิดที่จะทำงานในองค์กรนี้ แม้ว่าจะมีโอกาส ในการเลือกงานที่ดีกว่า	3.31	0.878	ปานกลาง	4
ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็น สมาชิกขององค์กรหรือปฏิบัติงานอยู่ที่องค์กรนี้	3.90	0.852	สูง	2
ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร	4.14	0.766	สูง	1
ท่านมีความต้องการที่จะทำงานที่องค์กรนี้ไปตลอด	3.65	1.062	สูง	3
รวม	3.74	0.702	สูง	

จากตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ภาพรวมจัดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$) ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดของ ปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร (4.14) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรหรือปฏิบัติงานอยู่ที่องค์กรนี้ (3.90) ตามมาด้วยข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานที่องค์กรนี้ไปตลอด (3.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความคิดที่จะทำงานในองค์กรนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า (3.31)

ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร

โดยวิธีทางสถิติที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test และ One-way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนี้ยังใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ

	เพศ	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	3.76	0.542	0.556	0.572
	หญิง	3.72	0.563		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศโดยใช้วิธีทางสถิติแบบ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.572 ซึ่งมีค่ามากกว่า Significant level ที่ 0.05 หมายความว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	10.964	3	3.65	13.780	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กร ภายในกลุ่ม	79.033	298	0.26		
รวม	89.997	301			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า Significant level ที่ 0.01 หมายความว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสมมุติค่าความแปรปรวนที่เท่ากันแบบ LSD ตามตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน เป็นรายคู่ (LSD)

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
18-25 ปี	26-30 ปี	0.06	0.132	0.600
	31-35 ปี	-0.09	0.123	0.434
	36 ปีขึ้นไป	-0.40	0.121	0.001**
26-30 ปี	31-35 ปี	-0.16	0.087	0.057
	36 ปีขึ้นไป	-0.47	0.084	0.000**
31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป	-0.30	0.068	0.000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีคะแนนของความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 18-25 ปี 26-30 ปี และ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มจะผูกพันกับองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

สมมติฐานที่ 1.3 อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท) ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	10.307	3	3.43	12.899	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กร ภายในกลุ่ม	79.642	299	0.26		
รวม	89.949	302			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า Significant level ที่ 0.01 หมายความว่า อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสมมุติค่าความแปรปรวนที่เท่ากันแบบ LSD ตามตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD)

(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	-0.11	0.125	0.345
	6-10 ปี	-0.26	0.118	0.026*
	11 ปีขึ้นไป	-0.52	0.114	0.000**
1-5 ปี	6-10 ปี	-0.14	0.087	0.095
	11 ปีขึ้นไป	-0.40	0.081	0.000**
6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป	-0.25	0.070	0.000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปีและ 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าที่ 0.265 และ 0.520 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าที่ 0.401 และ พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าที่ 0.254 ส่วนที่เหลือไม่มีความแตกต่างสำคัญทางสถิติ

จากข้อมูลข้างต้น สามารถอนุมานได้ว่า พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่อายุงานน้อยกว่า 5 ปี

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.781	4	1.19	4.155	0.003**
	ภายในกลุ่ม	84.562	294	0.28		
	รวม	89.342	298			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า Significant level ที่ 0.01 หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสมมุติค่าความแปรปรวนที่เท่ากันแบบ LSD ตามตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า ม.3 หรือเทียบเท่า ม.3	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	0.12	0.092	0.162
	อนุปริญญาหรือปวส.	0.30	0.083	0.000**
	ปริญญาตรี	0.02	0.089	0.759
	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.01	0.247	0.954
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	อนุปริญญาหรือปวส.	0.17	0.089	0.053
	ปริญญาตรี	-0.10	0.094	0.280
	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.14	0.249	0.565
	ปริญญาตรี	-0.27	0.086	0.001**
อนุปริญญาหรือปวส.	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.31	0.246	0.198
	ปริญญาตรี	-0.04	0.248	0.954

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม.3 หรือเทียบเท่า ม.3 มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มี ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญาหรือปวส.มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มี ระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 ฝ่ายปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามฝ่ายปฏิบัติงาน

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.403	8	0.80	2.838	0.005**
	ภายในกลุ่ม	83.768	297	0.28		
	รวม	90.172	305			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามฝ่ายปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า Significant level ที่ 0.01 หมายความว่า ฝ่ายปฏิบัติงาน ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสมมุติค่าความแปรปรวนที่เท่ากันแบบ LSD ตามตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มี ฝ้ายปฏิบัติงาน
แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD)

(I) ฝ้ายปฏิบัติงาน	(J) ฝ้ายปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	
ฝ้ายชาย	ฝ้ายเช็คเกอร์ธุรการ	0.31	0.201	0.116	
	ฝ้ายแวร์เฮ้าส์หรือ คลังสินค้า	0.01	0.234	0.945	
	ฝ้ายบัญชี	0.26	0.234	0.257	
	ฝ้ายผลิต	0.40	0.182	0.028*	
	ฝ้ายบุคคล	0.01	0.203	0.937	
	ฝ้ายขนส่งและการ กระจายสินค้า	0.12	0.206	0.560	
	ฝ้ายจัดซื้อ	0.22	0.234	0.338	
	ฝ้ายอื่น ๆ	0.30	0.198	0.125	
	ฝ้ายเช็คเกอร์ธุรการ	ฝ้ายแวร์เฮ้าส์หรือ คลังสินค้า	-0.30	0.180	0.097
		ฝ้ายบัญชี	-0.05	0.180	0.780
ฝ้ายผลิต		0.08	0.105	0.407	
ฝ้ายบุคคล		-0.30	0.138	0.031*	
ฝ้ายขนส่งและการ กระจายสินค้า		-0.19	0.142	0.170	
ฝ้ายจัดซื้อ		-0.09	0.180	0.610	
ฝ้ายอื่น ๆ		-0.01	0.130	0.931	
ฝ้ายแวร์เฮ้าส์หรือ คลังสินค้า		ฝ้ายบัญชี	0.25	0.216	0.250
		ฝ้ายผลิต	0.38	0.159	0.016*
		ฝ้ายบุคคล	0.00	0.183	1.000
	ฝ้ายขนส่งและการ กระจายสินค้า	0.10	0.186	0.577	

ตารางที่ 4.29 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มี ฝ่ายปฏิบัติงาน
แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) (ต่อ)

(I) ฝ่ายปฏิบัติงาน	(J) ฝ่ายปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ฝ่ายบัญชี	ฝ่ายจัดซื้อ	0.20	0.216	0.337
	ฝ่ายอื่น ๆ	0.28	0.177	0.105
	ฝ่ายผลิต	0.13	0.159	0.389
	ฝ่ายบุคคล	-0.25	0.183	0.173
	ฝ่ายขนส่งและการ กระจายสินค้า	-0.14	0.186	0.435
ฝ่ายผลิต	ฝ่ายจัดซื้อ	-0.04	0.216	0.848
	ฝ่ายอื่น ๆ	0.03	0.177	0.826
	ฝ่ายบุคคล	-0.38	0.109	0.000**
	ฝ่ายขนส่งและการ กระจายสินค้า	-0.28	0.115	0.014*
	ฝ่ายจัดซื้อ	-0.17	0.159	0.262
ฝ่ายบุคคล	ฝ่ายอื่น ๆ	-0.09	0.100	0.325
	ฝ่ายขนส่งและการ กระจายสินค้า	0.10	0.146	0.477
	ฝ่ายจัดซื้อ	0.20	0.183	0.256
	ฝ่ายอื่น ๆ	0.28	0.134	0.033*
	ฝ่ายขนส่งและการ กระจายสินค้า	0.10	0.186	0.577
ฝ่ายจัดซื้อ	ฝ่ายอื่น ๆ	0.18	0.139	0.185
	ฝ่ายอื่น ๆ	0.08	0.177	0.650

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีฝ่ายปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานฝ่ายขาย มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนฝ่ายฝ่ายเช็คเกอร์ธุรการมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ฝ่ายบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ฝ่ายแวร์เฮาส์หรือคลังสินค้ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนฝ่ายผลิตมีความผูกพันต่อองค์กร

น้อยกว่า ฝ่ายบุคคล และ ฝ่ายขนส่งและการกระจายสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสุดท้าย ฝ่ายบุคคล มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานฝ่ายอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่างในส่วนอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามมีจุดน่าสังเกต คือ ฝ่ายผลิตมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหลายฝ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	18.934	3	6.31	26.663	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กร	ภายในกลุ่ม	71.015	300	0.23		
	รวม	89.949	303			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า Significant level ที่ 0.01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือน ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสมมุติค่าความแปรปรวนที่เท่ากันแบบ LSD ตามตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD)

(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 8,001 บาท	8,001-12,000 บาท	-0.07	0.347	0.840
	12,001-16,000 บาท	-0.39	0.348	0.260
	มากกว่า 16,000 บาท	-0.64	0.346	0.062
8,001-12,000 บาท	12,001-16,000 บาท	-0.32	0.072	0.000**
	มากกว่า 16,000 บาท	-0.57	0.065	0.000**
12,001-16,000 บาท	มากกว่า 16,000 บาท	-0.25	0.070	0.000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001-16,000 บาท และ มากกว่า 16,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001-16,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 16,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า มักมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า

ตารางที่ 4.32 ตารางแสดงเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร

	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสัมพันธ์
อายุงาน	Pearson Correlation	0.333
	Sig. (2-tailed)	0.000**
	N	303
อายุ	Pearson Correlation	0.318
	Sig. (2-tailed)	0.000**
	N	302

ตารางที่ 4.32 ตารางแสดงเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

		ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา	Pearson Correlation	-0.055	-
	Sig. (2-tailed)	0.346	
	N	299	
รายได้ต่อเดือน	Pearson Correlation	0.457	ปานกลาง
	Sig. (2-tailed)	0.000**	
	N	304	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 แสดงเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า รายได้ต่อเดือน อายุของพนักงาน และอายุงานมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทั้งสามตัวมีค่า Sig. ที่ 0.000 มีค่าน้อยกว่า Significant level ที่ 0.01 ซึ่งปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ รายได้ต่อเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.457 จัดในความสัมพันธ์ระดับปานกลาง รองลงมา คือ อายุงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.333 จัดในความสัมพันธ์ระดับต่ำ และ ความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ อายุ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.333 จัดในความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยวิธีทางสถิติที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

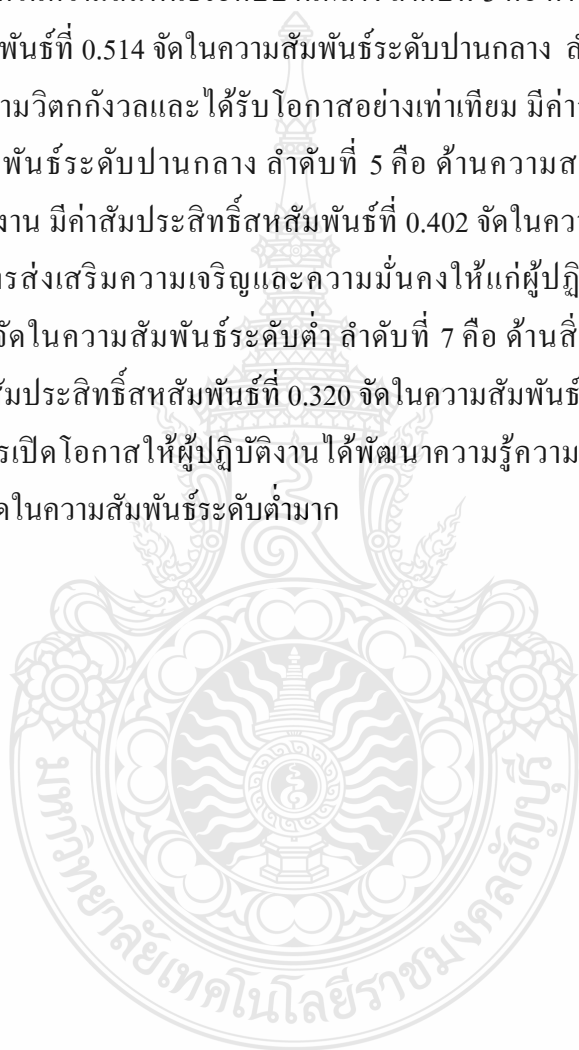
ตารางที่ 4.33 ตารางแสดงเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ของ
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ
ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและ เพียงพอ	Pearson Correlation	0.556		
	Sig. (2-tailed)	0.000**	ปานกลาง	2
	N	305		
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	Pearson Correlation	0.320		
	Sig. (2-tailed)	0.000**	ต่ำ	7
	N	305		
ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ พัฒนาความรู้ความสามารถ	Pearson Correlation	0.175		
	Sig. (2-tailed)	0.002	ต่ำมาก	8
	N	305		
ด้านกาส่งเสริมความเจริญและความ มั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	0.377		
	Sig. (2-tailed)	0.000**	ต่ำ	6
	N	305		
ด้านการบูรณาการทางสังคม	Pearson Correlation	0.514		
	Sig. (2-tailed)	0.000**	ปานกลาง	3
	N	305		
ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความ วิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่า เทียม	Pearson Correlation	0.434		
	Sig. (2-tailed)	0.000**	ปานกลาง	4
	N	305		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน	Pearson Correlation	0.402		
	Sig. (2-tailed)	0.000**	ปานกลาง	5
	N	305		
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและ สัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	Pearson Correlation	0.602		
	Sig. (2-tailed)	0.000**	สูง	1
	N	305		

จากตารางที่ 4.33 แสดงเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ของ
คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่า

Sig. (2-tailed) น้อยกว่า Significant level ที่ 0.01 ดังนั้น ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้งหมดทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.602 จัดในความสัมพันธ์ระดับสูง รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.556 จัดในความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ลำดับที่ 3 คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.514 จัดในความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ลำดับที่ 4 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.434 จัดในความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ลำดับที่ 5 คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวครอบครัวและการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.402 จัดในความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ลำดับที่ 6 คือ ด้านการส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.377 จัดในความสัมพันธ์ระดับต่ำ ลำดับที่ 7 คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.320 จัดในความสัมพันธ์ระดับต่ำและความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.175 จัดในความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก



ตารางที่ 4.34 สรุปผลข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	Mean	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.00	0.784	ปานกลาง	6
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.89	0.677	ปานกลาง	8
ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.17	0.664	ปานกลาง	3
ด้านการส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.99	0.685	ปานกลาง	7
ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.18	0.706	ปานกลาง	2
ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม	3.12	0.738	ปานกลาง	4
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน	3.10	0.725	ปานกลาง	5
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.37	0.726	ปานกลาง	1
รวม	3.10	0.472	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.35 สรุปผลข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร

	Mean	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	3.49	0.697	สูง	3
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.00	0.677	สูง	1
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.74	0.702	สูง	2
รวม	3.75	0.543	สูง	

ตารางที่ 4.36 สรุปผลความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน	Pearson Correlation	Sig.	ผลการทดสอบ
อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.318	0.000**	ยอมรับ
อายุงานของพนักงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.333	0.000**	ยอมรับ
ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	-0.055	0.346	ปฏิเสธ
รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.457	0.000**	ยอมรับ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.37 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร	Independent t-test	0.556	ปฏิเสธ
อายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร	One-way ANOVA	0.000**	ยอมรับ
อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร	One-way ANOVA	0.000**	ยอมรับ
ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร	One-way ANOVA	0.003**	ยอมรับ
ฝ่ายปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร	One-way ANOVA	0.005*	ยอมรับ
รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร	One-way ANOVA	0.000**	ยอมรับ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.38 สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน	Pearson Correlation	Sig.	ผลการทดสอบ
ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.556	0.000**	ยอมรับ
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.320	0.000**	ยอมรับ
ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.175	0.002**	ยอมรับ
ด้านการส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.377	0.000**	ยอมรับ
ด้านการบูรณาการทางสังคมที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.514	0.000**	ยอมรับ
ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.434	0.000**	ยอมรับ
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และ การทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.402	0.000**	ยอมรับ
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	0.602	0.000**	ยอมรับ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม ผู้ศึกษาได้วางแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของการศึกษาค้นคว้าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี 274 คน และพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดปทุมธานี 1,100 คน รวมทั้งสิ้น 1,374 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม ได้มีการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นมา ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน (ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท) ระดับการศึกษา ฝ่ายปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปกลับและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับ ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิดแบบสเกล (Rating Scale) กำหนดระดับของความเห็นตามค่าคะแนนน้ำหนักแบ่งออกเป็น 5 ระดับตามวิธีการของ Likert's Scale (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิดแบบสเกล (Rating Scale) กำหนดระดับของความเห็นตามค่าคะแนนน้ำหนักแบ่งออกเป็น 5 ระดับตามวิธีการของ Likert's Scale (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) หรือสถิติพื้นฐานเป็นการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบสมมติฐานทางสถิติเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้วิธี Independent t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95
3. การวิเคราะห์ด้วยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต้องทำการทดสอบค่าที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติให้ทำการทดสอบด้วยการจับคู่เพื่อหาความแตกต่าง โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)
4. การวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 218 คน มีอายุ 36 ปีขึ้นไปจำนวน 129 คน อายุงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปจำนวน 136 คน ระดับการศึกษานุปริญญาหรือปวส.จำนวน 90 คน ปฏิบัติงานอยู่ฝ่ายผลิตจำนวน 145 คน มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาท จำนวน 118 คน ยานพาหนะที่ใช้เดินทางไป-กลับเป็นรถจักรยานยนต์จำนวน 142 คน และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป-กลับจำนวน 51-100 บาทต่อวัน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.005 ระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.892 ระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.175 ระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.999 ระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.187 ระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านการที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.125 ระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.104 ระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.373 ระดับความสำคัญปานกลาง

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.373 และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.892

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า

ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.497 ระดับความสำคัญสูง

ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.007 ระดับความสำคัญสูง

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.748 ระดับความสำคัญสูง

สรุป ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.007 และด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.497

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด(มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีคะแนนของความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 18-25 ปี 26-30 ปี และ 31-35 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะผูกพันกับองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

สมมติฐานที่ 1.3 อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท) ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท) แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปีและ 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าที่ 0.265 และ 0.520 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าที่ 0.401 และพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าที่ 0.25492 ส่วนที่เหลือไม่มีความแตกต่างสำคัญทางสถิติ

จากข้อมูลข้างต้น สามารถอนุมานได้ว่า พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมักจะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่อายุงานน้อยกว่า 5 ปี

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม.3 หรือเทียบเท่า ม.3 จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่ระดับการศึกษานุปริญญาหรือปวส.มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 ฝ่ายปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีฝ่ายปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า พนักงานฝ่ายขายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนฝ่ายฝ่ายเช็คเกอร์ธุรกิจมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าฝ่ายบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนฝ่ายแวร์เฮาส์หรือคลังสินค้ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนฝ่ายผลิตมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ฝ่ายบุคคลและฝ่ายขนส่งและการกระจายสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสุดท้ายฝ่ายบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานฝ่ายอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่างในส่วนอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามมีจุดน่าสังเกต คือ ฝ่ายผลิตมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหลายฝ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือน ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001-16,000 บาทและ มากกว่า 16,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001-16,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า มักมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด(มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า Significant level ที่ 0.01 ดังนั้น ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.602 จัดในความสัมพันธ์ระดับสูง และด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน

ได้พัฒนาความรู้ความสามารถมีค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.175 จัดในความสัมพันธ์ระดับต่ำ

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม

5.2.1 สรุปด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลสำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.108 เพราะว่าพนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่ค่อนข้างดีคอยช่วยเหลือกันและกัน มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ตามความเหมาะสม พนักงานมีความมั่นใจในความสามารถของตัวเองในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ถึงแม้ว่าด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 6 เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิตและเป็นระดับปฏิบัติการเงินเดือนจึงไม่สูงนัก แต่โดยรวมพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะเช่าบ้านอยู่ จึงสามารถเลือกที่พักอาศัยให้อยู่ใกล้กับที่ทำงานเพื่อความสะดวกสบายในการเดินทางไปและกลับ และพนักงานส่วนใหญ่ก็มีรถส่วนตัวเป็นของตนเองจึงไม่ลำบากในการเดินทางและคุ้นเคยกับงานที่ทำอยู่แล้ว จึงทำให้พนักงานสามารถยอมรับในค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันนี้ ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลอย่างมากต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิณา มากบุญ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาบริษัทผลิตอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 141 คน พบว่า องค์กรประกอบ 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจองค์กร ทำให้ โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงาน จัดอยู่ใน ระดับปานกลาง

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับ 6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.005 เพราะว่า ผลตอบแทนของบริษัทนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในลักษณะอุตสาหกรรมเดียวกันถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ มีบริษัทอื่นที่ให้ค่าตอบแทนน้อยกว่าและมีบริษัทอื่นที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่า แต่ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันรายได้ที่ได้รับยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ทั้งนี้หากบริษัทมีการพิจารณาด้านสวัสดิการอื่น ๆ ของบริษัทให้ดีกว่านี้ อาจจะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับ 8 มีค่าเฉลี่ย 2.892 เพราะว่าปัจจุบันบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมนอกองค์กรมากกว่าในองค์กรทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งอาจมีสาเหตุประกอบหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น จุดดักบัตรพนักงานอยู่ใกล้กับจุดสูบบุหรี่ ห้องน้ำไม่เพียงพอ สถานที่พักผ่อนไม่เพียงพอต่อพนักงาน รวมถึงจุดบริการน้ำดื่มที่มีบริการให้แต่ระดับหัวหน้าส่วนพนักงานต้องซื้อดื่มเอง เป็นต้น แต่ในเรื่องของนโยบายความปลอดภัยนั้นทางบริษัทมีอย่างชัดเจน มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น มีระบบสัญญาณเตือนภัยเมื่อเกิดไฟไหม้ มีการซ้อมอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี และมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นทั้งผลดีในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรม และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับของสมพงศ์ เกษมสิน (2526, น.18) ว่าการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของพนักงานนับเป็นสิ่งสำคัญในอันที่จะส่งเสริมและทำนุบำรุงทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ระดับปานกลาง ลำดับ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.175 เพราะว่าพนักงานที่มีความรู้และมีอายุงานในระดับหนึ่งได้มีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอเมื่อมีโอกาส ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างทักษะและพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งปัจจุบันองค์กรมีเทคโนโลยีใหม่ๆ มาทำการผลิตสินค้าอยู่เป็นประจำ จะได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้เสมอทั้งในและต่างประเทศ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับของกุลชน ธนาพงศธร (2526, น. 18) ว่าความสำคัญของบุคลากรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะนำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง หรือเสื่อมโทรมลงได้ ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคล เพราะจะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น

ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับ 7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9995 เป็นเพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจึงทำให้ส่วนใหญ่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานน้อย แต่ทั้งนี้องค์กรก็มีนโยบายปรับค่าจ้างให้พนักงานเป็นประจำอยู่ทุกปีอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์กที่ว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งงานจะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มแรงจูงใจมากขึ้น

ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.187 เพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์กร ประกอบกับผู้บริหารมีเจตนาพร้อมใจให้พนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข และมีกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเป็นประจำทุกปีแม้ว่าจะไม่บ่อยนัก ก็ตาม

ด้านการที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาส อย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.125 เพราะว่าพนักงานยังมีความคิดว่าผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีความสำคัญกับตน ไม่ว่าพนักงานจะได้รับมอบหมายงานใด ๆ ก็ตามจะมีความรู้สึกเท่าเทียมกัน ได้รับความรู้สึกรับความไว้วางใจให้ทำงานก็จะตั้งใจทำงานนั้นด้วยใจ เมื่องานมีปัญหาหรือเกิดความไม่เข้าใจในงานก็ยังมีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่คอยให้คำปรึกษา ช่วยหาแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้สามารถทำงานนั้นต่อจนสำเร็จได้และยังทำให้พนักงานรู้สึกว่าเมื่อเกิดปัญหายังมีคนคอยอยู่ข้าง ๆ ไม่ทิ้งให้พนักงานเผชิญปัญหาอยู่เพียงลำพัง

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.104 เพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่ยังขาดความสมดุลในชีวิตส่วนตัวเพราะต้องมาทำงานในวันหยุดส่งผลให้ได้รับวันหยุดไม่เพียงพอต่อการพักผ่อน ถ้าหากต้องการวันหยุดเพิ่ม เพื่อไปเที่ยวหรือพักผ่อนกับครอบครัวก็ต้องลางาน ลาพักร้อนแทน ส่วนความสมดุลในการทำงานนั้นถึงแม้จะมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมก็ตามแต่ไม่ค่อยมีโอทีทำให้พนักงานมีรายได้ต่อเดือนน้อยหรือไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับ 1 มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูงเท่ากับ 3.373 เพราะองค์กรให้ความสำคัญในเรื่องมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในสังคมและบุคคลทั่วไป รวมถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านนี้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้เมื่อเกิดการปรับเปลี่ยน โจมจาก “เป๊ปซี่” มาเป็น “เอส” นั้นทำให้ “เอส” มีการคิดค้นสูตรที่เป็นของตนเอง มีรสชาติที่คนไทยคุ้นเคย เกิดส่วนแบ่งทางการตลาด เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายจนประสบความสำเร็จด้วยระยะเวลาไม่นาน

5.2.2 สรุปด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากผลสำรวจพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.751 เพราะพนักงานส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร มีความตั้งใจในการทำงานทั้งงานของตนเองและงานอื่นที่ไม่ใช่ของตนเอง มีการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี ทั้งนี้เกิดจากรากฐานที่ดีในการทำงาน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร จึงก่อเกิดเป็นสายใยและความผูกพันกัน การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นได้จึงต้องใช้ระยะเวลาและความต่อเนื่อง ทำให้พนักงานที่มีความผูกพันส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ทำงานอยู่กับองค์กรมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ไป สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรากรณ์ รัตนชช (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี พบว่าโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร อยู่ในระดับสูง ลำดับ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.497 เพราะด้วยความที่บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารจาก "เป๊ปซี่" มาเป็น "เอส" มีผลทำให้พนักงานเกิดความวิตกกังวลเรื่องการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ที่จะส่งผลกระทบต่อตนเอง แต่องค์กรก็สามารถพิสูจน์ให้ผู้บริโภคและพนักงานเห็นถึงความสามารถในหลักการบริหารงาน การพัฒนาคนและผลิตภัณฑ์จนได้รับการยอมรับจนประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง

ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ลำดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.007 จากผลสำรวจพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจ รับผิดชอบในงานของตนรวมถึงยินดีช่วยงานผู้อื่น ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่องค์กรสามารถกลับมาประสบความสำเร็จได้ในฐานะน้ำอืดลมเบรนต์ใหม่ภายใต้ชื่อองค์กรเดิม

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับสูง ลำดับ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.748 จากผลการสำรวจ พบว่า มีพนักงานจำนวนมากที่มีความภูมิใจในองค์กรของตนเอง พร้อมทั้งจะทำงานให้กับองค์กร ยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและที่สำคัญเป็นองค์กรที่จัดว่ามีความผูกพันในระดับที่ค่อนข้างสูงจึงทำให้พนักงานมีความพอใจในที่จะทำงานอยู่ที่นี้ไปตลอด

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการแจกแบบสอบถามในบทที่ 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 และสรุปผลการวิจัยในบทที่ 5 ทำให้ผู้ศึกษาได้ทราบถึงปัญหาหลัก ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ดังนี้

5.3.1 คำตอบแทน

พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตและระดับปฏิบัติการจึงทำให้ส่วนใหญ่มีเงินเดือนไม่สูงนักและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานน้อย นอกจากนี้ที่องค์กรมีนโยบายปรับค่าจ้างให้พนักงานเป็นประจำอยู่ทุกปีอยู่แล้ว ควรเพิ่ม โบนัสหรือมีเงินกรณีพิเศษสำหรับผู้ที่มาทำงานสม่ำเสมอ มีผลงานที่ดีเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานและควรสร้างสมดุลชีวิตให้มีวันทำงาน วันหยุดพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม

5.3.2 สวัสดิการและการบริการ

ยังมีการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรยังไม่ดีเท่าที่ควรทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น จุดตอกบัตรพนักงานอยู่ใกล้กับจุดสูบบุหรี่ ห้องน้ำไม่เพียงพอต่อการใช้งาน สถานที่พักผ่อนไม่เพียงพอต่อพนักงาน รวมถึงจุดบริการน้ำดื่มที่มีบริการให้แต่ระดับหัวหน้าส่วนพนักงานต้องซื้อน้ำดื่มเองทั้งที่ก่อนหน้านี้ตอนเป็นแบรนด์ “เปปซี่” มีน้ำบริการพนักงานทุกคน เป็นต้น ดังนั้น องค์กรต้องมีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรอย่างจริงจัง โดยยึดหลักการ 5 ส. และมาตรฐานด้านอื่น ๆ ร่วมด้วย เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพกายและใจที่ดีในการทำงาน มีการจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน ปรับปรุงภูมิทัศน์และเพิ่มสถานที่พักผ่อนให้สอดคล้องกับพนักงาน โดยดูตามความเหมาะสมและการใช้งานจริงเป็นหลัก

พนักงานทุกองค์กรต้องการการดูแลเอาใจใส่เหมือนกับพวกเขาเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งในครอบครัว ถ้าองค์กรให้ความสนใจ ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจะทำให้พนักงานอยากอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ไม่คิดจะลาออก ทั้งที่อาจมีองค์กรอื่นที่ดีกว่า สอดคล้องกับจักร อินทจักรและคณะ (2548, น. 13-14) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารระดับสูงจะต้องประกาศจุดยืนที่เป็นหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะหลักการบริหารที่เรียกว่า “ระบบคุณธรรม (Merit System)” ซึ่งเป็นหลักการที่พนักงานของทุกองค์กรให้การยอมรับและมีผลกระทบเชิงลบต่อการบริหารให้น้อยที่สุด หลักการบริหารระบบคุณธรรมจะเป็นจุดยืนที่เหมาะสมที่เป็นหลักประกันให้พนักงานทุกคนและเป็นโล่ป้องกันให้แก่องค์กร

ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องทบทวนจุดยืนจุดนี้ด้วยจิตใจที่เป็นธรรม หากไม่แล้วการบริหารงานบุคคลจะเป็นเพียงเครื่องมือที่จะเอารัดเอาเปรียบด้านแรงงานเท่านั้น หากทุกฝ่ายยังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ให้มากควรเตรียมยอมรับสภาพความล้มเหลวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และหากระบบบริหารทรัพยากรบุคคลล้มเหลวก็ไม่สามารถสนับสนุนกระบวนการบริหารจัดการอื่น ๆ ต่อไป

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอเสนอแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริม คุณภาพชีวิตในการทำงานและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อปรับผลการปฏิบัติงาน และเป็นการยกระดับขวัญกำลังใจของพนักงานให้สูงขึ้น ดังนี้

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จะขึ้นอยู่กับข้อกำหนดนโยบายค่าตอบแทน และสวัสดิการให้มีความสอดคล้องกับระบบ โครงสร้างเงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงาน โครงสร้าง ระบบสวัสดิการ ซึ่งจะเห็นได้ว่าแต่ละระบบนี้เป็นพื้นฐานการบริหารของทุกแผนก ความสำเร็จของการบริหารจึงเกี่ยวข้องกับเรื่องของระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการทั้งทางตรงและทางอ้อม ขอบเขตของการวางระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ผู้บริหารจะต้องทบทวนแนวทางการกำหนด โครงสร้างตำแหน่งหน้าที่การงานให้ชัดเจนเพื่อวางกรอบโครงสร้างเงินเดือนและออกแบบโครงสร้าง ระบบสวัสดิการให้ได้มาตรฐาน

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552, น. 2) กล่าวว่าไว้ว่า ค่าตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น พนักงานทุกคนล้วน ต้องการค่าตอบแทนที่จับต้องได้และสามารถนำไปเทียบเคียงกับที่อื่นได้ นอกจากค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินและสวัสดิการแล้ว ผลตอบแทนบางอย่างที่ไม่สามารถจับต้องได้ก็สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงานได้เช่นกัน เช่น พนักงานที่ทุ่มเททำงานเพื่อให้เห็นความสุขและความพึงพอใจของ ผู้บริโภคเป็นสิ่งตอบแทน เป็นต้น

ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ดูลักษณะและปลอดภัย ชาญชัย อาจินสมาจาร ([ม.ป.ป.], น. 157) กล่าวว่าไว้ว่า ผลผลิตภาพจะสูงขึ้นถ้าสภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานได้รับการ ปรับปรุงให้ดีขึ้น สภาพการทำงานที่ดีจะช่วยประหยัดเวลา วัสดุสูญเสียเปล่าและชั่วโมงการทำงานจะดีขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมที่สะอาด จะช่วยสร้างบรรยากาศและสุขภาพที่ดีในการทำงาน
2. แสงสว่าง แสงสว่างที่เหมาะสมเป็นตัวชี้ถึงสิ่งแวดล้อมที่สบายทำให้คนมีความ ร่าเริงและผลผลิตภาพที่ดีขึ้น แสงสว่างที่เหมาะสมจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานและ ยกระดับขวัญกำลังใจให้สูงขึ้น
3. อุณหภูมิ ควรรักษาระดับอุณหภูมิที่สบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานและ คุณภาพของงาน ควรจัดการให้มีการถ่ายเทของอากาศบริสุทธิ์เพื่อสุขภาพที่ดีของพนักงานเอง
4. เสียงรบกวน จะมีผลกระทบต่อพนักงานโดยตรง จึงจำเป็นต้องลดเสียงรบกวนใน ที่ทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานและลดความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น

5. ความปลอดภัยและอุบัติเหตุ ผู้บริหารควรกระตุ้นพนักงานเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย ต้องอธิบายความสำคัญของ ความปลอดภัยในชีวิตของพนักงานในสถานที่ทำงานให้ฟัง ปฏิบัติตามกฎของความปลอดภัยโดยปราศจากอุบัติเหตุหรืออุบัติเหตุเป็นศูนย์ อาจมีกิจกรรมเพิ่มเติม เช่น จัดสัปดาห์แห่งความปลอดภัย จัดนิทรรศการเกี่ยวกับความปลอดภัยและวิธีลดอุบัติเหตุ มีการให้รางวัลสำหรับผู้ที่ยึดถือปฏิบัติในการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ฯลฯ

ผู้บริหารจึงต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงานด้วยการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เช่น ตึกที่ทำงาน สถานที่จอดรถ ห้องน้ำ โรงอาหาร บันได ทางเดิน ฯลฯ ต้องมีความสะดวกสบายและมีความปลอดภัยเพื่อให้พนักงานรู้สึกมีปลอดภัยในการทำงาน องค์กรต้องสร้างระบบป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสีย นอกจากนี้ เครื่องมือและอุปกรณ์ เช่น เครื่องจักรในการผลิตต้องทันสมัย ทนต่อการใช้งาน ใช้การได้ ไม่ชำรุด และมีเครื่องจักรในการผลิตสำรองเมื่อไลน์การผลิตมีปัญหาไม่สามารถผลิตสินค้าต่อไปได้ รวมถึงบรรยากาศในการทำงานที่สามารถเชื่อมโยงกับความผูกพันของพนักงานในแง่มุมต่าง ๆ เพราะบรรยากาศในการทำงานที่ดีนั้นย่อมส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจที่ดีแก่พนักงาน เมื่อสภาพแวดล้อมดีก็จะทำให้พนักงานมีความสุขและอยากทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จ

ด้านที่ 3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การเลือกพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมนั้นจะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและกลุ่มเป้าหมาย โดยทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับของ จักร อินทจักร และคณะ (2548, น. 49) ได้ให้วิธีการฝึกอบรมไว้ 10 เทคนิค ดังนี้ 1) การบรรยาย 2) การประชุมอภิปราย 3) การศึกษากรณีตัวอย่าง 4) การสร้างสถานการณ์จำลอง 5) การแสดงบทบาทสมมติ 6) การสาธิต 7) การประชุมแบบซินดิเคท 8) การระดมสมอง 9) การสัมมนา 10) การศึกษาด้วยตนเอง

ในส่วนของการพัฒนาผู้บริหารจะต้องเลือกเทคนิคของการอบรมให้เหมาะสม ตระหนักถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและที่สำคัญ คือ เงื่อนไขพื้นฐานอันเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น การพิจารณาตัดสินใจเลือกจึงควรประยุกต์เทคนิคของการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้นเพื่อไปปฏิบัติให้ประสมประสานกันอย่างเหมาะสมและลงตัว

ด้านที่ 4 ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีหลักในการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรมด้วยวิธีการต่าง ๆ หลาย ๆ ปัจจัยมาประกอบกัน เช่น พิจารณาจากคุณวุฒิ คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงาน การเรียนรู้ งาน ฯลฯ และควรส่งเสริมให้การดำรงชีวิตของพนักงานอยู่ในระดับที่ดีขึ้น รวมทั้งสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในองค์กรให้กับพนักงาน การที่พนักงานในองค์กรจะก้าวหน้า

ไปได้ นั่นองค์กรควรสร้างกลไกการส่งเสริมและพัฒนาพนักงาน เช่น มีการแสดงความคิดเห็นและประเมินผลงานเพื่อให้พนักงานสามารถนำข้อบกพร่องนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน และที่สำคัญควรสร้าง Career path เพื่อให้พนักงานมองเห็นเส้นทางและโอกาสความก้าวหน้าของตน

ด้านที่ 5 การบูรณาการทางสังคม เนื่องด้วยบริษัท เสริมสุข จำกัด(มหาชน) จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี มีหลายแผนกด้วยกัน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายบุคคล ฯลฯ ทุกฝ่ายมีระบบการทำงานที่ต้องติดต่อสื่อสาร ประสานงานกันระหว่างแผนกรวมถึงเพื่อนร่วมงานที่ต้องทำงานเป็นทีม ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ให้มากเพื่อให้พนักงานมีสัมพันธภาพและการสื่อสารที่ดีเป็นการลดความผิดพลาดในการทำงานอีกด้วย องค์กรควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรเพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแผนก การจัดงานกีฬา เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรด้วยกันรวมถึงเป็นได้เปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลนอกองค์กรอีกด้วย มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรด้วยการจัดกิจกรรมในเทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ งานเลี้ยงตามโอกาสต่าง ๆ วันสำคัญใหญ่ ๆ ตามพระพุทธศาสนา เป็นต้น รวมถึงการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ กับหน่วยงานหรือองค์กรทางสังคมอีกทั้งยังเป็นการ โปรโมทภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

ด้านที่ 6 การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารที่ดีควรใส่ใจ ใกล้ชิดกับพนักงานอย่างทั่วถึงโดยยึดหลักการบริหารแบบ Walk Around Management คือ การตรวจดูงานตามพื้นที่รอบ ๆ องค์กรเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาอะไรเพิ่มเติม รับฟังปัญหาในการทำงานของพนักงาน ระบบการทำงานการผลิตสินค้า พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานและพนักงาน พร้อมทั้งแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมติดตามผลหลังการแก้ไขปัญหาการทำงานรวมถึงสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้พนักงานอีกด้วย

ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน หากองค์กรต่าง ๆ ต้องการที่จะดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ก็จำเป็นที่จะต้องจัดการให้พนักงานมีความสมดุลในเรื่องการทำงานที่ดีเพื่อให้พนักงานสามารถนำเวลาที่เหลือจากการทำงานไปจัดการกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มิฉะนั้นแล้วบุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิต และลาจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขในครอบครัวของพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมวันครอบครัว การดูงานนอกสถานที่โดยสนับสนุนให้พาครอบครัวไปด้วย การส่งเสริมช่วยเหลือบุตรของพนักงานด้านทุนการศึกษา เป็นต้น

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552, น. 1-4) กล่าวว่าไว้ว่า พนักงานทุกคนต่างต้องการทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การทำงานที่ดี องค์กรควรสร้างกลไกของการทำงาน เพื่อสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้บุคลากรในองค์กร โดยมีหลัก Happy 8 ประการที่ช่วยส่งเสริมสมดุลภาพ เพื่อให้ชีวิตเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ ดังนี้ 1) Happy body คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ 2) Happy heart คือ การมีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด จิตใจผ่อนคลาย 3) Happy society คือ การได้อยู่ในสังคมที่ดี 4) Happy relax คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ เราสามารถดูแลตัวเองได้ด้วยสูตร 7 อ. ได้แก่ อากาศ บริสุทธิ์ อาหารกาย อาหารใจ อาหารสมอง อารมณ์ดี ออกกำลังกายและอกัย 5) Happy brain คือ การรู้จักศึกษาหาความรู้และหมั่นศึกษาอย่างต่อเนื่อง 6) Happy soul คือ การมีศรัทธา มีศาสนา มีความเชื่อ มีที่ยึดเหนี่ยวทางใจ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 7) Happy money คือ การรู้จักเก็บเงิน รู้จักใช้เงิน 8) Happy family มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง

ด้านที่ 8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง จากวิสัยทัศน์และพันธกิจผู้นำในการเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแบบครบวงจรจึงจำเป็นต้องมีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งในด้านกระบวนการผลิตที่สะอาดสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน การขนส่งที่มีระบบ โลจิสติกส์ที่ดี ครอบคลุมทั่วประเทศ ฯลฯ นอกจากนี้องค์กรควรเพิ่มในส่วนที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมให้มากขึ้นทั้งในองค์กรและรณรงค์นอกองค์กรเพื่อเป็นทั้งผู้นำด้านเครื่องดื่มแบบครบวงจรและเป็นผู้นำด้านการรณรงค์การรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งถ้ามองในอีกมุมหนึ่งถือได้ว่าเป็นเทคนิคด้านการตลาดที่เป็นสื่อกลางให้ผู้บริโภคจดจำองค์กรในแง่ที่ดี

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ด้านที่ 1 ความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร สอดคล้องกับคำกล่าวของจักร อินทจักรและคณะ (2548, น. 17) กล่าวว่าไว้ว่า ควรเลือกพนักงานที่มีทัศนคติตรงกับวัฒนธรรมของและคุณค่าขององค์กร มีการพัฒนาพนักงานเมื่อได้ครบตามเป้าหมายแล้วสร้างแผนสำรองพนักงานในอนาคต สร้างวัฒนธรรมของและคุณค่าเพื่อให้พนักงานยอมรับ จ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับตลาดได้โดยวางรากฐานแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก สร้างกฎที่เป็นมาตรฐาน สร้างสายอาชีพให้เด่นชัด ทำงานตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย เน้นเชื่อมโยงข่ายงานทุกแผนก โดยพยายามใช้คนให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น

ด้านที่ 2 ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พนักงานทุกคนต้องการสิ่งที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในชีวิตการทำงานและมีคุณค่าที่ทำให้รู้สึกว่าการมีชีวิตมีความหมาย เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม องค์กรควรสร้างให้พนักงานมีแรงบันดาลใจ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกรักงานของตนและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้เป็น

ความรู้สึกพื้นฐานในการเอาใจใส่ ทุ่มเทกับงานของตน โดยเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีความสามารถนำองค์กรได้อย่างเก่งกาจ รับฟังความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ส่งเสริมการทำงานและกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร ได้อย่างชัดเจน สร้างขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กร ระหว่างที่พนักงานทำงานอยู่ในองค์กรผู้บริหารก็ควรดูแลเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอรวมถึงกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต่องานและเกิดประสิทธิผลต่อ องค์กร

นอกจากนี้ องค์กรต้องหล่อหลอมวัฒนธรรมที่ดีให้แก่พนักงานในองค์กรเพื่อสร้างค่านิยม ร่วมและพฤติกรรมร่วมขององค์กร เช่น ได้มีส่วนรับผิดชอบในความสำเร็จและความล้มเหลวในงานที่ ทำ แบ่งกันรับผิดชอบความเสี่ยง ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

ด้านที่ 3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร การรักษา พนักงานที่ดี มีอายุการทำงานหลายปีให้อยู่กับองค์กรไปตลอดเป็นเรื่องที่ยากยิ่งกว่า หากผู้บริหารและ หัวหน้างาน ไม่เอาใจใส่ ไม่เห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลของตนก็จะทำให้พนักงานเกิดการ ลาออก ไปหางานใหม่ทำที่มีรายได้ดีกว่า สวัสดิการครอบคลุมกว่า เป็นต้น เพราะฉะนั้นเมื่อพนักงาน มีตั้งใจและทุ่มเทเวลาความสามารถที่มีให้กับการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและหัวหน้างานก็ควร ให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ผลิตผลงานในองค์กรและควรดูแลเรื่องคุณภาพชีวิตในด้าน ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องานและองค์กร โดยไม่รู้ตัว และไม่คิดที่ จะลาออกหรือไม่อยากมาทำงาน

ทั้งนี้ ตัวชี้วัดความสำเร็จสามารถวัดได้จากลูกค้า คือ ความจงรักภักดีของลูกค้าที่มีต่อสินค้า และผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร และการบอกต่อแบบปากต่อปากก็เป็นการสร้างกลุ่มลูกค้าที่ดีอีกด้วย

ความสำเร็จอีกขั้นที่เกิดขึ้นกับบริษัท เสริมสุข จำกัด(มหาชน) ตั้งแต่ที่เปลี่ยนเป็นแบรนด์ “เอส” นั้น จากผลสำรวจฐานลูกค้าเดิมและกลุ่มลูกค้าใหม่เป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและ พนักงานสามารถกลับมาขึ้นหัตถ์ในกลุ่มธุรกิจนี้้อัดลมด้วยฐานการผลิตที่มั่นคงได้อีกครั้ง

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

การค้นคว้าที่น่าสนใจและสามารถทำการศึกษาต่อเนื่องได้จึงน่าจะเป็นการศึกษา ดังนี้

5.4.1 ศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากประชากรที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉพาะกลุ่มในแต่ละแผนกของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

5.4.2 ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่ออายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

5.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) กับ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด



บรรณานุกรม

- กาญจนา นุ้ใจกอง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน
ในพนักงานระดับปฏิบัติการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- การเกิด อนันต์วินาศรณ์. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวิทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา.
(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- กุลชน ชนาพงศธร. (2526). การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช.
- เกษิรินทร์ ไชยสงคราม. (2553). การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาด
หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551 และบริษัท
ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภา
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี).
- เกรียงศักดิ์ เทียมยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท
รุ่งเรืองรัตน์พรินติ้ง จำกัด.
- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ขนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรใน
องค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. (การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์).
- ขนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- คะนิงนุช ดีโป. (2554). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- คมสัน สุขมาก. (2549). ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2549. สมาคมนักประชากรไทย. สืบค้นจาก http://www.thaipopulation.org/Stable/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=92&Itemid=67
- จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี. (2548). คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บั๊กแบงก์.
- จิรากุล วะพานธุ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จุฑาภรณ์ ถูทรัพย์. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท โออิชิเทรดดิ้ง จำกัด เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2529). รวบรวมบทความการศึกษานอกโรงเรียน เล่ม 6 ฉบับข่าวสารข้อมูลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ : กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
- ชัยสิทธิ์ ธีรเทศ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. [ม.ป.ป]. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : K & P BOOKS.
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา, กาญจนาง ตั้งชลทิพย์, ศิริรัตน์ กิตติสุขสถิต, บังปอนด์ รักอำนวยกิจบัง และ สุภรต์ จรัสสิทธิ์. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. [เอกสารทางวิชาการ] พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล; หมายเลข 348.
- ชลธิป ทรัพย์มณี. (2539). ปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากรภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภูษาวรรณ อุดมชัยศรี. (2543). การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่องานระหว่างพนักงานที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ณัฐกฤตา อภิโชคภินิพิฐ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทไทยตามซูชิอิเล็กทรอนิกส์จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- คณีย์ เทียนพุ่ม. (2543). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดำรงฤทธิ จันทมงคล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ: กรณีศึกษาบริษัทเอส.เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ตลับลักษณ์ ธนดิษฐ์สุวรรณ และอัญชลี ศิริระเณรัตน์. (2011). **FOCUSED AND QUICK (FAQ) Issue 19 การปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ**. ฝ่ายวิจัยเศรษฐกิจ ธนาคารแห่งประเทศไทย. สืบค้นจาก http://www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/Publication/FAQ_documents/FAQ_19
- ถนอมพรรณ เพิ่มพน. [ม.ป.ป.]. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจ และคุ้มครองเด็ก และเยาวชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช). [การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2] สืบค้นจาก http://www.thaipopulation.org/Stable/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=92&Itemid=67
- ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทิวา เทียนเบ็ญจะ. (2555). อิทธิพลการพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน คำนิยมในการ
ทำงานความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มพนักงานที่ส่งผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา
พนักงานในองค์กรผู้ผลิตเครื่องตัดผมแอลกอฮอล์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- เทียมใจ ศิริธรรม. (2540). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย
จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน
กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัด
ปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ธรรณชนก ประคองแก้ว. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด
(มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.
พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธีรภัทร วานิชพิทักษ์. (2555). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ร่วมเจริญพัฒนา
จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2553). จะเสริมสร้างความผูกพันของคนต่อองค์กร เพื่อการธำรงรักษาคนไว้
ได้อย่างไร?. 34(4243). ประชาชาติธุรกิจ. คอลัมน์ HR corner. สืบค้นจาก
https://groups.google.com/forum/#!msg/thaihr/POvxDNu_vcs/LqyS4h1t1hoJ
- นภารัตน์ ด่านกลาง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- นิพนธ์ คันธเสวี. (2525). คุณภาพชีวิตสำหรับสังคมไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามยาเสพติด.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2556). แนวทางสร้างความผูกพันองค์กร. สืบค้นจาก
<http://th.jobsdb.com/th/EN/Resources/JobSeekerArticle/engagement?ID=8265>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประทุมพร ทองอิฐ. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ประยงค์ มีใจชื้อ. (2545). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียา ปันธิยะ. (2551). ความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกาะคาอำเภอเกาะคาจังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง). วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 4(1). สืบค้นจาก <http://www.mgts.lpru.ac.th>
- ผจญ เฉลิมสาร. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นจาก www.m-society.go.th
- พรสุข อัสวานิเวศน์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. (โครงการสหวิทยาการ ระดับบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พรเทพ รัตนบุรี, อนิรุจน์ วีระสุข และสุพัตรา แก้วสว่าง. (2554). การวิเคราะห์ และออกแบบระบบสารสนเทศ. เอกสารไม่ตีพิมพ์. แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล. สืบค้นจาก <http://information-system-analysis-and-desi.blogspot.com/p/1.html>
- พันธิน กิติพราภรณ์. (2531). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตของประชาชนตำบลหงษ์เจริญ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). A-Z เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิทยา โภคา. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ไพศาล สุวรรณชาติ. (2541). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พฤติกรรมองค์กร ตอนที่ 10 ความพึงพอใจในงาน. (2554). บทความทางวิชาการ. สืบค้นจาก <http://cowboymanager.blogspot.com/2011/03/10.html>
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. (2542). การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไດกินอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- มัชฌิรัตน์ นันเพ็ญ. (2550). การศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตต่อผลประกอบการขององค์กร กรณีศึกษา 10 องค์กรชั้นนำในปี 2549. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- รัฐญาณี บุญมา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- รุจิ อุดมศิลป์ศักดิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- รุ่งโรจน์ อรรถานันท์. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- รุ่ง มาลิก. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนภดล อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำกัด ทำอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด [มหาชน]. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรภา ศรีสันติโรจน์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วนิดา เหลืองสัจจกุล. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัทที่โอทีจำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร). สืบค้นจาก <http://mis.graduate.su.ac.th>
- วรรณภา กุมารจันทร์. (2543). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตภาคใต้ตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- วิฑูรย์ เดโซ. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจภูธรที่ ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- วิทยา วิสกุล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วีรัช ขาวคม. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัท วี. เค. ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิลานีนี เจนวนิชสถาพร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วีณา มากบุญ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัทผลิตอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา. (งานนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศรัณยูฯ แสงลี้มสุวรรณ และสุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงาน
ต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิ
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 19(2). สืบค้นจาก
<http://tci-thaijo.org/index.php/BSRI/article/viewFile/10733/9709>
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, พอลดา บุญศิริณะ และวรรณภา อารีย์.
(2553). สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักงานกองทุน
สนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.). คู่มือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานใน
สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. กรุงเทพฯ.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). **Happinometer : รายงานผลการสำรวจความสุขคนทำงาน
ในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2555**. ประชากรและการพัฒนา 33,4 (เม.ย.-พ.ค. 56) : 5. สืบค้นจาก
www.ipsr.mahidol.ac.th/newsletter
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ้อย. (2556).
คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. สืบค้นจาก
<http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/pdf/EBOOKqwh.pdf>
- ศิริพร พันธุลี. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน และค่านิยมการบริการของพนักงานโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ศิริกัศสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life balance/Work
life Effectiveness). เอกสารความรู้สถาบันดำรงราชานุภาพ, สำนักงานปลัดกระทรวง
มหาดไทย ลำดับที่ 9, ینگประมาณ 2552. กรุงเทพฯ : สถาบันดำรงราชานุภาพ
สืบค้นจาก <http://www.dla.go.th/work/kpinow/7ebook/pdf/2554/worklife.pdf>
- ศิริวรรณ บำรุงศิริ. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัด
ฉะเชิงเทรา. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).
- ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่
12 รักษาพระองค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2555). โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของ
คนทำงานในประเทศไทย. สืบค้นจาก <http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวรีไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน).** (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สาธิต เจริญยศ. (2550). “**อาณาจักรแห่งความภาคภูมิใจ**”. [ข้อมูลสัมภาษณ์]. วารสารบริหารคน, 28(4), Positioning Magazine, (040).
- สารสิน อิมโอบุส. (2552). **วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตงานตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลางในสังกัดกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุนันทา โอศิริ และนิภา มหารัชพงศ์. (2549). **ปัจจัยทางสังคมที่กำหนดสุขภาพในประเด็นสิ่งแวดล้อมกับความยากจน: กรณีศึกษาการพัฒนาอุตสาหกรรมมาบตาพุด.** (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา.** (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี). สืบค้นจาก http://eng.sut.ac.th/ce/ce_course/download/struc/22SUNET/SUNET.pdf
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน.** ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาศึกษาและสังคมคณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักข่าวไทย. (2556). **ค่าแรง 300 บาทอาจลดความสามารถในการแข่งขันของประเทศกับชาติอาเซียน.** โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย. สืบค้นจาก <http://www.thailabour.org>
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(สสว.). [ม.ป.ป]. สืบค้นจาก <http://www.sme.go.th>
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. (2550). สืบค้นจาก www.opp.go.th/news_11_12_50_6.doc

บรรณานุกรม (ต่อ)

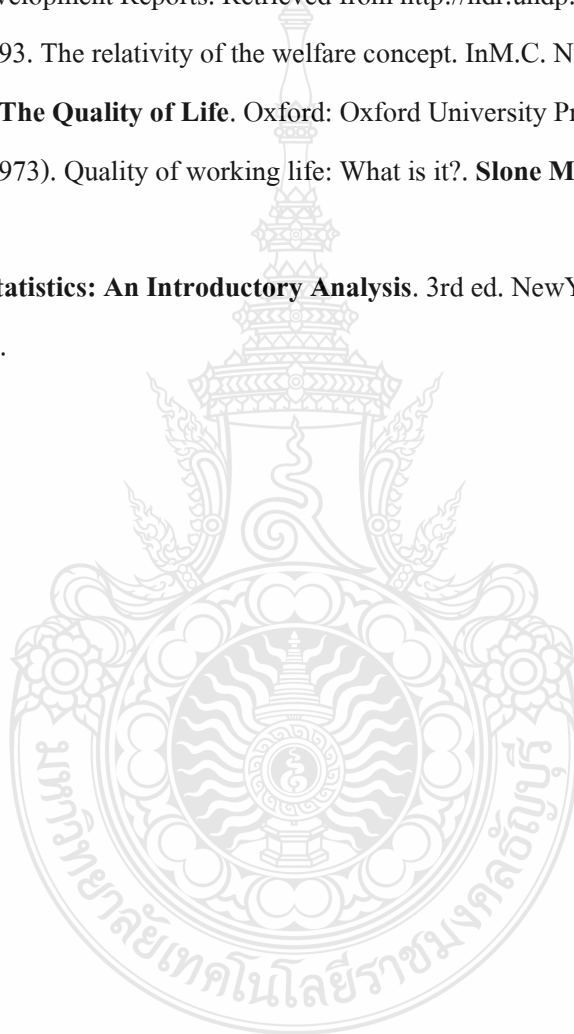
- สำเรียง แหียงกระโทก. (2535). การดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนเรื่องไข้เลือดออกในเขตชนบทของ 5 อำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี.
- เสาวนีย์ อวยผล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- หนึ่งฤทัย น้อยทา. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความจงรักภักดี ต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- อภิษฎา อินทรสุภา. (2547). การปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- อัจฉรา นวจินดา และชัจจิรัส ภิรมย์ธรรมศิริ. (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างความจำเป็นพื้นฐานภาวะทางคหกรรมศาสตร์และคุณภาพชีวิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อารีรัตน์ บุญรัตน์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Asia Precision Co.,Ltd. (สารนิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- อิทธิ มงคลลาภกิจ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเครือข่าย สตุติโอ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อิทธิศาสตร์ อินทรโชติ. (2551). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน. (สารนิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- CowboyManager. (2554). พฤติกรรมองค์กร ตอนที่ 10 ความพึงพอใจในงาน. สืบค้นจาก <http://cowboymanager.blogspot.com/2011/03/10.html>
- Watcharee. (2552). การวัดและการประเมิน ความผูกพันต่อองค์กร. สืบค้นจาก <http://watchareed2009.blogspot.com/2009/10/blog-post.html>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Andrews, F.M. & Crandall, R. (1975). **The validity of measures of self-reported well-being.** Social Indicators Research, 3: 1-19.
- Charles, E. L & Robert, J. V. (Eds.). (1992). **Statistical and methodological myths and urban legends: Doctrine, verity and fable in the organizational and social sciences** (pp. 309-335). New York : Routledge.
- Cherrington, D. J., Reitz, H. J., & Scott, W. E., Jr. (1971). Effects of contingent and noncontingent reward on the relationship between satisfaction and task performance. **Journal of Applied Psychology**, 55, 531-536.
- Lowler, E.E. & Porter, L.W. (1967). **The effect of performance on job satisfaction.** Industrial Relation, 7, p. 23.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2004). **Work Councils in Practice.** Luxembourg, Office for Official Publication of the European Communities.
- Gannon, M.J. & Noon, J.P. (1971). **Management : An Integrated Framework.** 2nd ed. Boston : Little Brown and Company.
- Herman, Herbert J.M. (1973). "A Questionnaire Measures of Achievement Motivation." **Journal of Applied Psychology.**
- Lawler, E. E., III. (1973). **Motivation in work organizations.** Monterey, CA: Brooks, Cole, figure 3-4, p.75.
- Nadler, D.A. & Lawler, E.E. (1983). **Quality of work life : perspectives and directions.** Organizational Dynamics.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R.T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of applied Psychology.** 59, 602-609.
- Richard, M. Steers & Lyman, W., Porter. (1991). **Motivation and work behavior.** (5th ed.) New York : McGraw-hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- United Nations. (1995). **Quality of life in the ESCAPE Region**. Economic and Social Commission for Asia and the Pacific.
- UNDP. (2008). **Human development indices: A statistical update 2008 – HDI Rankings**. UNDP: Human Development Reports. Retrieved from <http://hdr.undp.org/en/statistics/>
- Van Praag, B.M.S. 1993. The relativity of the welfare concept. In M.C. Nussbaum and A.K. Sen (eds.), **The Quality of Life**. Oxford: Oxford University Press.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of working life: What is it?. **Slone Management Review**, 15(1), p. 12-18.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York : Harper and Row Publication.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม จากการศึกษาที่มีความประสงค์ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ และขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด เป็นเพียงการนำเสนอผลงานค้นคว้าอิสระในลักษณะภาพรวมและใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

จึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความจริงให้มากที่สุด
จึงขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

- | | | |
|----------|------------------------------------|-------------|
| ตอนที่ 1 | ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ | ข้อ 1- 8 |
| ตอนที่ 2 | ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน | ข้อ 9 - 32 |
| ตอนที่ 3 | ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | ข้อ 33 - 44 |
| ตอนที่ 4 | ปัญหาและข้อเสนอแนะ | |

นางสาวนิรมล กุลพญา
คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ
 ชาย
 หญิง
2. อายุ
 18 - 25 ปี
 26 - 30 ปี
 31 - 35 ปี
 36 ปี ขึ้นไป
3. อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท)
 ต่ำกว่า 1 ปี
 1 - 5 ปี
 6 - 10 ปี
 11 ขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่า ม.3 หรือเทียบเท่า ม.3
 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.
 อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปวส.
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
5. ฝ่ายปฏิบัติงาน
 ฝ่ายขาย
 ฝ่ายเช็คเกอร์ธุรการ
 ฝ่ายผลิต
 ฝ่ายบัญชี
 ฝ่ายแวร์เฮาส์หรือคลังสินค้า
 ฝ่ายบุคคล
 ฝ่ายขนส่งและการกระจายสินค้า
 ฝ่ายจัดซื้อ
 อื่น ๆ _____
6. รายได้ต่อเดือน
 ต่ำกว่า 8,001 บาท
 8,001 - 12,000 บาท
 12,001 - 16,000 บาท
 มากกว่า 16,000 บาท
7. ยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปกลับ
 รถตู้
 รถเมล์
 รถสองแถว
 รถมอเตอร์ไซค์ส่วนตัว
 รถยนต์ส่วนตัว
 รถบริการรับ-ส่งพนักงาน
 อื่น ๆ _____
8. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับ
 ต่ำกว่า 51 บาท
 51-100 บาท
 100 บาท ขึ้นไป
 อื่น ๆ _____

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
9. รายได้ทั้งหมดที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
10. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
11. ท่านมีความรู้สึกพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร					
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
12. องค์กรของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิและเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม					
13. องค์กรของท่านมีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้กับพนักงาน					
14. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีสถานที่พักผ่อนอย่างเพียงพอ					
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ					
15. ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน					
16. ท่านมีส่วนช่วยในการวางแผนหรือแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
17. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานจากการไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน					
4. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
18. ท่านมีความคิดเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
19. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
20. ท่านมีความคิดเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ไม่มีความมั่นคงและไม่ต้องใช้ความรู้ในการทำงาน					

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
5. การบูรณาการทางสังคม					
21. ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
22. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานได้					
23. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน					
24. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในงานของท่าน					
25. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานยินดีรับฟังปัญหาและหาวิธีแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของท่าน					
26. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีความเอาใจใส่ในการทำงานของท่าน					
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน					
27. ท่านมีวันหยุดพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
28. ท่านมีโอกาสได้ใช้เวลาในวันหยุดในการท่องเที่ยวหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว					
29. งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม					
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง					
30. องค์กรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับสาธารณประโยชน์เพื่อสังคม					
31. องค์กรให้ความร่วมมือกับนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลเป็นอย่างดี					
32. องค์กรมีระบบหรือกระบวนการกำจัดของเสียที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไปและหน่วยงานที่รับผิดชอบ					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. ความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร					
33. ท่านมีความศรัทธาในหลักการบริหารงานของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร					
34. ท่านยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร					
35. ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรว่าจะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้					
36. ท่านมีความรู้สึกว่าการบริหารงานขององค์กรมีความเหมาะสม					
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร					
37. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้อย่างสุดความสามารถ					
38. ท่านยินดีที่จะทำงานมากกว่าเดิม หากมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
39. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร แม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
40. ท่านไม่เคยทุ่มเททำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
41. ท่านมีความคิดที่จะทำงานในองค์กรนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า					
42. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรหรือปฏิบัติงานอยู่ที่องค์กรนี้					
43. ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร					
44. ท่านมีความต้องการที่จะทำงานที่องค์กรแห่งนี้ไปตลอด					

ภาคผนวก ข
ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา Reliability



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

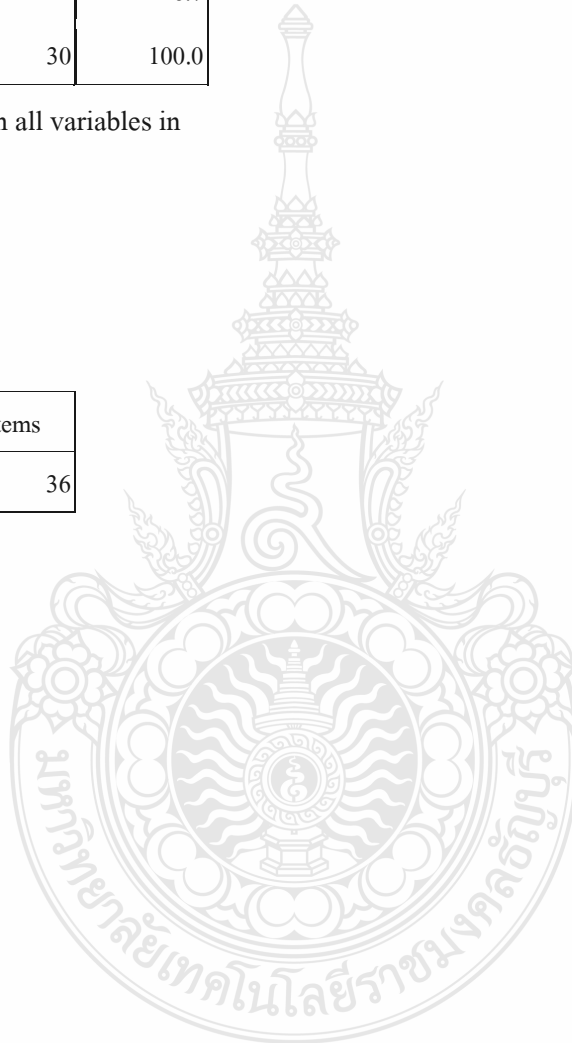
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	93.3
	Excluded ^a	2	6.7
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	36



ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ – สกุล : นางสาวนิรมล กุลพญา
- วัน เดือน ปี เกิด : 22 กันยายน 2531
- ที่อยู่ : 37/16 หมู่ 3 ตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150
- ประวัติการศึกษา : ระดับมัธยม : โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) : โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและ
พาณิชย์การ (TBC)
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) : โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและ
พาณิชย์การ (TBC)
ระดับปริญญาตรี : คณะบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ระดับปริญญาโท : คณะบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- อีเมลล์ : guszuya_2209@hotmail.com

