

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

นายพงษ์เทพ เงาะด่วน¹ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ²

บทคัดย่อ

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

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT AMONG STAFF OF AIRPORTS OF THAILAND PUBLIC COMPANY LIMITED HEAD OFFICE (Don MUEANG)

Mr. Pongtep Ngoaduon and Assistant Professor Dr.Khemaree Rugchoochip

ABSTRACT

The independent study was conducted to investigate the level of quality of work life and organizational engagement, the factors that affected the quality of work life and the level of relationship between the quality of work life and organizational engagement among the staff of the Airports of Thailand Public Company Limited Head Office (Don Mueang). The sample of the study comprised 300 staffs. The data were collected through the application of questionnaires, and were analyzed using descriptive statistics consisting of Percentage, Means, Standard Deviation, as well as the test of hypothesis using Independent

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference, and Pearson's Correlation Coefficient with the confident level at 95%.

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

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

Keywords: quality of work life, organizational engagement

บทนำ (Introduction)

การที่จะประสบความสำเร็จสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ต้องมีปัจจัยหลายอย่างเป็นองค์ประกอบ เพื่อที่จะพร้อมทำการแข่งขันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันซึ่งในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากทั้งในเรื่องของนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศระบบสื่อสารและอื่น ๆ อีกมากมายจึงทำให้องค์กรทุกองค์การจะต้องมีการพัฒนาเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มศักยภาพให้องค์กรมีความแข็งแกร่งต่อสู้กับสภาวะเศรษฐกิจในโลกปัจจุบัน และสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันของสภาพเศรษฐกิจในโลกปัจจุบันคือ ทรัพยากรบุคคลขององค์กร จะต้องมีความสามารถทุกองค์การจึงต้องมีการคัดสรรเลือกบุคคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถและนำมาอบรมต่อยอดพัฒนาบุคคลากรขององค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องทำให้บุคคลากรมีความพอใจในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจให้ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับ ในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นลักษณะความพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานของตน ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์การมากและยังแสดงให้เห็นถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกความภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การ อันเป็นผลให้บุคคลเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) เป็นการทำธุรกิจประเภทการให้บริการ การให้เข้าพื้นที่เพื่อทำธุรกิจภายในที่เกี่ยวกับสายการบินหรือไม่เกี่ยวกับสายการบินบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ กล่าวคือ ท่าอากาศยานในความรับผิดชอบจะเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในปัจจุบัน ทอท. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ในการดำเนินงาน จึงทำให้บุคลากรทุกคนจะต้องมีการพัฒนาเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรขององค์การให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้าสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันของสภาพเศรษฐกิจในโลกปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างมาก บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล และถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพย์สินที่มีค่า เป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนให้ ทอท. ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ทำให้ ทอท. ต้องหันกลับมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล มีคัดสรรบุคลากรในการเข้ามาทำงานรวมถึงมีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรักใคร่สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งเดียวกัน และจูงใจรักษาให้อยู่กับองค์กรไปตลอด เปรียบเสมือนเป็นบ้านเป็นครอบครัวมีความสุขในการทำงานร่วมกัน ทอท. จึงมีนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจรวมถึงสิ่งจูงใจ สิ่งกระตุ้นเพื่อให้บุคลากรมีความรัก และมีจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานทุ่มเท กำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทำให้องค์การเจริญเติบโตไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)
3. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)
3. ทำให้ทราบถึงระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

วิธีดำเนินการวิจัย(Research Methodology)

ขอบเขตของการวิจัย

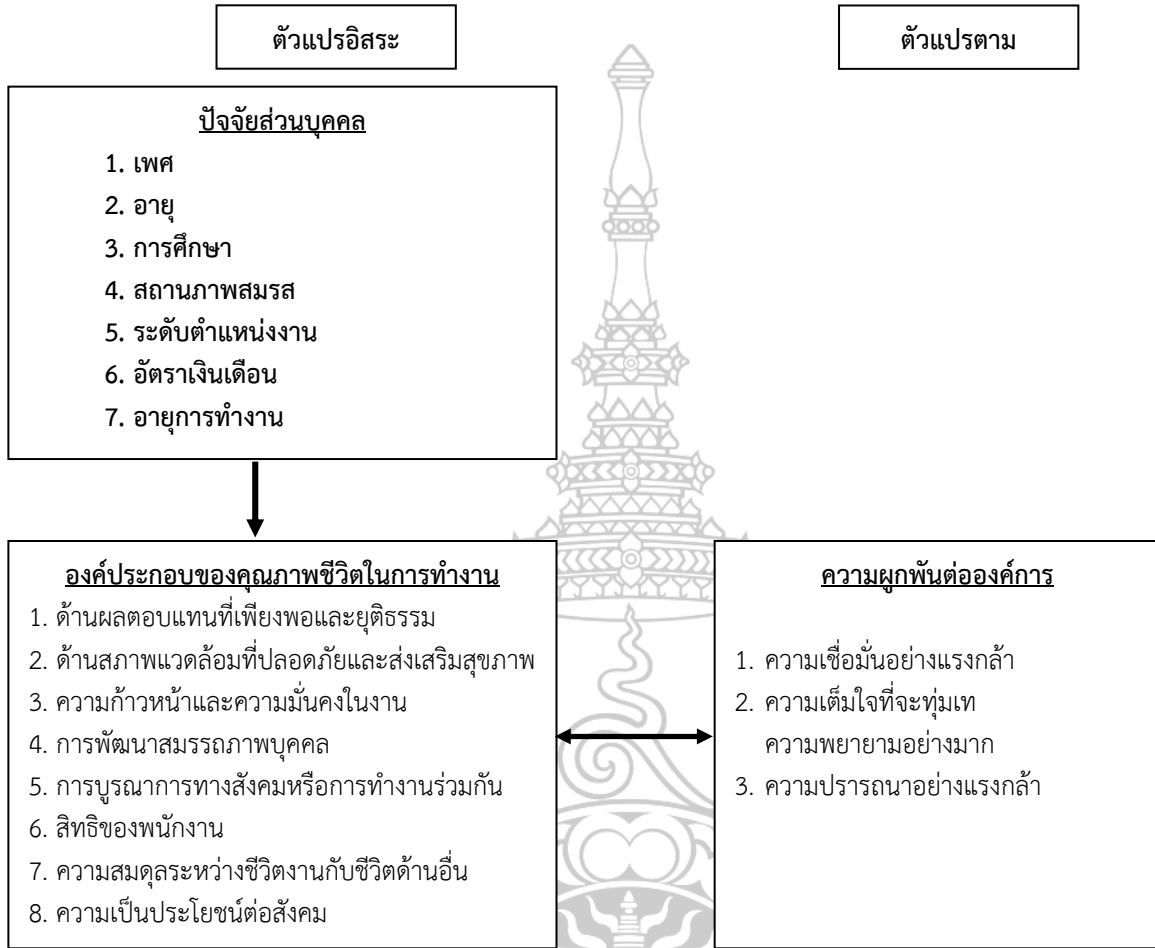
1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำนวน 1,159 คน ณ วันที่ 30 กันยายน 2555 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณกรณีทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระประกอบด้วย 2 ส่วน คือปัจจัยส่วนบุคคลและด้านคุณภาพการทำงานประกอบด้วย
 - 2.1.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 2.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.1.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 - 2.1.4 การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
 - 2.1.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
 - 2.1.6 สิทธิของพนักงาน
 - 2.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
 - 2.1.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่
 - 2.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า
 - 2.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก
 - 2.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้า
3. ขอบเขตด้านเวลา
 - 3.1 ระยะเวลาที่ใช้ทำการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2555 - มกราคม 2556

สมมติฐานของการวิจัย

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

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



อ้างอิง : ทฤษฎีของ Walton 1978 : (12 - 16)

อ้างอิง : ทฤษฎีของ L. Porter และ F. J. Smith (1970)

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิด

วิธีการวิเคราะห์

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สอบถามจากกลุ่มประชากรตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งได้ 3 ส่วนดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรและการกระจายของข้อมูล
2. ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม
3. ค่า F-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปและทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล (Results and Discussion)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนมากที่สุดมีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด เป็นพนักงานปฏิบัติการ และมีอายุงานในองค์กรตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพชีวิต ผลการศึกษาพบว่าพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในลำดับแรก คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และเมื่อพิจารณารายด้าน มีดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอแล้วยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในลำดับแรกคือ ด้านงานที่ได้รับเหมาะสมกับเงินเดือน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในลำดับแรกคือ ด้านมีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในลำดับแรกคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ผ่านมาท่านได้รับการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ ด้านองค์กรของท่านมีการเลือกสรรวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ
5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรก คือ ด้านบุคคลในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันอย่างดี
6. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ องค์กรของท่านมีนโยบายชัดเจน
7. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ ด้านท่านมีเวลาชีวิตตามบทบาทสามี ภรรยา บิดามารดาหรือบุตรที่ดีได้
8. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับแรกคือ ด้านองค์กรของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรผลการศึกษาพบว่าพนักงาน ทอท. สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ภาพรวมของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า เมื่อพิจารณารายด้าน มีดังนี้

1. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง
2. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ ด้านท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังเพื่อองค์กร
3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในลำดับแรกคือ ด้านท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดไป

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) มีดังนี้

1. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (เพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย)
2. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันในช่วงอายุต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในช่วงอายุ ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

3. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันในระดับการศึกษาต่าง ๆ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน ในบางระดับการศึกษา ในด้าน

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานกับชีวิตด้านอื่น

4. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน ในสถานภาพสมรสประเภทต่าง ๆ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันในสถานภาพสมรสประเภทต่าง ๆ

5. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันในตำแหน่งงานประเภทต่าง ๆ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันบ้าง ตำแหน่งงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

6. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนไม่แตกต่างกันในระดับเงินเดือนต่าง ๆ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันบางระดับของเงินเดือนในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

7. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุงานในองค์กรไม่แตกต่างกันในช่วงอื่น ๆ ของอายุงานในองค์กร แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกันในช่วงของอายุงานในองค์กรในด้าน

7.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

7.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

7.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

7.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) มีดังนี้

ภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน มีดังต่อไปนี้

1. ด้านที่มีความสัมพันธ์ในลำดับแรก ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
2. ด้านที่มีความสัมพันธ์ในลำดับรองลงมาในระดับปานกลาง คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
3. ด้านที่มีความสัมพันธ์ในลำดับสุดท้าย ในระดับต่ำ คือ ด้านสิทธิของพนักงาน
4. อนึ่งทุก ๆ ด้านของคุณภาพชีวิตของการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

อภิปรายผล

1. เมื่อพิจารณา เรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะพบว่า มีในการพิจารณาเป็นรายด้านนั้น ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่เมื่อพิจารณาลงไปในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า จะพบว่า ด้านที่ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.29) และด้านองค์กรของท่านมีศักดิ์ศรีไม่ด้อยกว่าองค์กรอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.24) ล้วนอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่ L. Porter และ F. J. Smith (1970) กล่าวถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้านั้นเป็นความเชื่อที่องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ในส่วนผลการทดสอบความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และอายุงานในองค์กร ซึ่งแสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอิสราภรณ์ รัตนช (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ศึกษา เฉพาะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ทำงาน ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการพัฒนาศึกษา

อบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพที่มีอยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สาเหตุที่ผลการวิจัยไม่สอดคล้อง เพราะเป็นการศึกษาในองค์กรที่แตกต่างกัน

3. ผลการค้นคว้าอิสระในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง แต่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสราเอล รัตนคช (2551) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน: ศึกษา เฉพาะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะเป็นไปตามที่ เวลตัน (Welton,1978 : 12-16, อ้างถึงในธนสิทธิ์ เติมเพียร, 2552 : 107-110) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน คือ

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

4. ผลการค้นคว้าอิสระในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยทุก ๆ ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ทั้งนี้เพราะเป็นไปตามแนวคิดของ Burke Institute ที่กล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน โดยการนำปัจจัยที่เรียกว่า Employee Engagement Index (EEI) TM มาเป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งในแต่ละปัจจัยจะมีหัวข้อต่าง ๆ ที่ใช้เป็นประเด็นเพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน เช่น ในด้านองค์กรจะเป็นคำถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จัดให้ โดยปัจจัยในด้านต่าง ๆ จะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน และผลความผูกพันของพนักงานดังกล่าวจะแสดงออกมาในลักษณะของผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์กร การคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ความจงรักภักดีของลูกจ้าง และความสามารถในการทำกำไร

5. ผลการค้นคว้าอิสระในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และพฤติกรรมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรหาพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธินี เตชะตา (2551) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษาเฉพาะบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้น คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรพนักงาน มีด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้วย ดังนั้น ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ให้เพิ่มขึ้น คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้วยเหตุผลที่ว่า การที่พนักงานจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เป็นเหตุให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ที่พนักงานทำงานอยู่ ย่อมอยู่ที่การมีรายได้ที่เพียงพอต่อการครองชีพ และความรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้กับความสามารถและความพากเพียรในการทำงานของตนเป็นความยุติธรรมที่ตนสมควรได้รับ ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นนั้น พนักงานย่อมมีความคิดว่า ชีวิตที่มีความสุขมีแต่ด้านการทำงานด้านเดียว แต่ยังคงต้องมีชีวิตด้านอื่นเป็นชีวิตของครอบครัวและการพักผ่อนส่วนตัวด้วย ดังนั้น การที่พนักงานสามารถจัดสรรเวลาในในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวและส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยองค์การเปิดโอกาสและยินยอมสนับสนุนการกระทำ ดังกล่าว ย่อมทำให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น จึงควรที่องค์การจะเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและให้พนักงานสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นได้อย่างราบรื่น

ข้อเสนอแนะ

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

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

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเนื่องในอนาคต

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) เพื่อทราบทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ และเพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัทฯ แต่ยังไม่ได้ศึกษาว่าในส่วนของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยได้ที่เป็นตัวแปรอิสระที่เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฯ ในลำดับสูงต่ำมากน้อยกว่ากันเพื่อประโยชน์ที่ผู้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ เป็นต้นว่า ผู้บริหารบริษัทฯ จะได้นำนโยบายและมาตรการในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

บทสรุป (Conclusion)

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40ปี มีระดับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด เป็นพนักงานปฏิบัติการ และมีอายุงานในองค์การตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันของพนักงานในองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เอกสารอ้างอิง (Reference)

- จิราภรณ์ น้อยนคร. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุธินี เดชะตา. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). ค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อิสราภรณ์ รัตน์คช. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Porter, L. W.; & Smith, F. J. 1970. *The etiology of organizational commitment*. University of California, Irvine.

