


ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด

พัศกาญจน์ พวงประเสริฐ


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

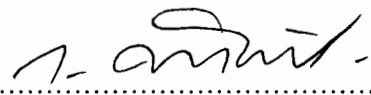
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พัทธกาญจน์ พวงประเสริฐ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

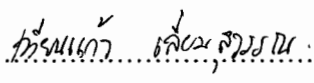
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..........อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

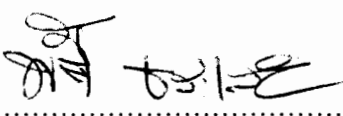
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..........ประธาน
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

..........กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

..........กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.......... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธารเสนา)

วันที่...12...เดือน.....กรกฎาคม.....พ.ศ....2559.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ท่านแรกที่ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คือ ท่านอาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ของข้าพเจ้า ซึ่งงานนิพนธ์นี้จะสำเร็จไม่ได้ หากไม่ได้ท่านคอยช่วยเหลือแนะนำและแก้ไขตรวจทานให้งานสำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณท่าน ชัยยศ หงษ์ขจร กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ซึ่งท่านกรุณาอนุญาตให้ข้าพเจ้าทำงานวิจัยในครั้งนี้ กราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ และท่านอาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร ที่เป็นประธาน และเป็นกรรมการผู้สอบงานนิพนธ์ของข้าพเจ้าได้กรุณาตรวจทาน และให้ข้อเสนอแนะ ให้แนวทางในการแก้ไข ทำให้งานนิพนธ์ของข้าพเจ้าสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย ท่านอาจารย์ ดร. สุปราณี ธรรมพิทักษ์ และ ท่านชัยยศ หงษ์ขจร กราบขอบพระคุณท่าน สาธิต เสวตนันท์ ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่สนับสนุนข้อมูลของ บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด และอนุญาตให้ข้าพเจ้าเก็บแบบสอบถาม ขอบคุณ ผู้จัดการส่วนต่าง ๆ และพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามงานนิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดี

สุดท้าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมารดา และครอบครัวที่ให้กำลังใจเมื่อยามเหนื่อยล้าจากหน้าที่การงานและการศึกษา ทุกท่านเป็นกำลังใจที่ดีมากที่สุดที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการศึกษางานนิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบคุณที่ ๆ เพื่อน ๆ ร่วมชั้นเรียน (MPA 9.5) ที่เคียงข้างก้าวเดินสู่ความสำเร็จและเป็นกำลังใจในความเป็นเพื่อนที่ดีเสมอมา

พัศกาญจน์ พวงประเสริฐ

v56930051: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ บริษัท ไทยลู่เบสไลน์ดิ่ง จำกัด
 พัทธกานจน์ พวงประเสริฐ: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลู่เบสไลน์ดิ่ง จำกัด (THE RELATIONSHIP
 BETWEEN THE WORK LIFE QUALITY AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
 OF EMPLOYEES AT THAI LUBE BLENDING COMPANY LIMITED) อาจารย์ผู้ควบคุม
 งานนิพนธ์: สุปราณี ธรรมพิทักษ์, รป.ด. 101 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท
 ไทยลู่เบสไลน์ดิ่ง จำกัด ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลู่เบสไลน์ดิ่ง จำกัด
 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
 บริษัท ไทยลู่เบสไลน์ดิ่ง จำกัด โดยใช้ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท
 ไทยลู่เบสไลน์ดิ่ง จำกัด ทั้งหมดจำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล
 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 (SD) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์
 สหสัมพันธ์ (Coefficient correlation) โดยกำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) ที่ระดับค่า 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัท ไทยลู่เบสไลน์ดิ่ง จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม
 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาส
 ในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี ส่วนคุณภาพ
 ชีวิตในการทำงานส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
 ในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่าง
 งานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม
 มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร
 โดยรวมของพนักงานบริษัท ไทยลู่เบสไลน์ดิ่ง จำกัด และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต
 ในการทำงานด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท ไทยลู่เบสไลน์ดิ่ง
 จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

56930253: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ THAI
LUBE BLENDING COMPANY LIMITED

PASSAKARN PUANGPRASERT: THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY
OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES
WORKING FOR THAI LUBE BLENDING COMPANY LIMITED. ADVISOR: SUPRANEE
THAMMAPITHAK, D.P.A. 101 P. 2016.

The purposes of this study were to examine a level of quality of work life among employees working for Thai Luke Blending Company Limited and to determine the relationship between their quality of work life and organizational commitment. The population of this study was 106 employees working for Thai Luke Blending Company Limited. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included percentage, means, and standard deviation. To test the relationship between the variables, the test of coefficient correlation was administered with a preset of significant level at 0.05.

The results of this study were as follows:

1. It was shown that the level of quality of work life among employees working for Thai Luke Blending Company Limited was found at a moderate level. When considering each aspect of quality of work life, the one in relation to the opportunity for personal development was rated at a good level. The other aspects of quality of work life were rated at a moderate level. These included the ones relating to fair and adequate compensation, good and safe working environment, job security and advancement, social integration, democracy in the organization, balance between personal life and work life, benefits and social responsibility.

2. There was a statistically significant relationship between the employees' quality of work life and overall organizational commitment. Also, statistically significant relationships were found between each aspect of the employees' quality of work life and overall organizational commitment at a significant level of 0.05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	11
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	24
ข้อมูลบริษัท ไทยสลับเบลินดิง จำกัด	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การทดสอบเครื่องมือ	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	59
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	59
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยลூเบอิลส์นคิง จำกัด	62
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยลூเบอิลส์นคิง จำกัด	70
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	75
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุปผลการวิจัย.....	78
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก	94
ประวัติย่อของผู้วิจัย	101

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	อัตราการลาออกของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด.....	3
2	จำนวนพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ในหน่วยงานต่าง ๆ	8
3	จำนวนพนักงานของบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด	54
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว.....	59
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยลூบเบสันดิง จำกัด โดยรวม	62
6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	63
7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมีความปลอดภัย.....	64
8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	65
9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	66
10	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม	67
11	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	68
12	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	69
13	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	69
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด โดยรวม	71
15	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	73
17	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	74
18	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	76

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	อัตราการผลิตของพนักงานบริษัท ไทยลู้บเบสันดิง จำกัด ปี พ.ศ. 2556-2559	4
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
3	แบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	23
4	โครงสร้างองค์กรบริษัท ไทยลู้บเบสันดิง จำกัด	38

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้จะต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายปัจจัยด้วยกัน ซึ่งปัจจัยที่ถือว่ามีผลต่อองค์กรอย่างมากปัจจัยหนึ่งคือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

ความสำเร็จของทุกองค์กรเกิดจากคน และความล้มเหลวขององค์กรก็เกิดจากคนเช่นกัน ดังนั้น พนักงานขององค์กรจึงถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อองค์กร จึงมีคุณค่าในการขับเคลื่อนกิจการขององค์กร ไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคของการแข่งขันที่รุนแรง ภาวะการณ์โยกย้ายเปลี่ยนงานของพนักงานส่งผลต่อเสถียรภาพในการบริหารจัดการองค์กร และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของกิจการ ทำให้เกิดการสูญเสียเวลา แรงงาน และงบประมาณต่าง ๆ ในการสร้างคนทำงานและที่สำคัญต้องสูญเสียองค์ความรู้และทักษะความชำนาญการในสายงานที่ติดตัวพนักงานผู้นั้นออกไปด้วยพร้อมกัน (นิธิวิติ ไตวัลย์, 2551, หน้า 1-2) องค์กรจึงถือว่า ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่จะทำงานให้องค์กรนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหน้าที่สำคัญอย่างมากของด้านการบริหารเพราะหากทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรเพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse & Cumming, 1985, pp. 198-199 อ้างถึงใน สุปรียา เตชะอศวนันท์, 2551, หน้า 1)

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงาน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงาน พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร ด้วยความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพัน ต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรของ องค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย ซึ่งการที่สมาชิกเห็นด้วยกับ เป้าหมายขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้ องค์กรสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถ ให้ทำงานกับองค์กร ได้เป็น ระยะเวลายาวนานตามที่องค์กรต้องการและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาสำนักงาน หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง อาจิตติกุล เจริญกุล (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นันทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) ศึกษาการสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี พบว่า การสนับสนุนขององค์กรและคุณภาพชีวิต ในการทำงาน of พนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมและด้าน โอกาสก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถ สามารถร่วมกัน พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ รัตนพร จันทร์เทศ (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แกรมเปียนฟู้ดส์สยาม จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท แกรมเปียนฟู้ดส์สยาม จำกัด

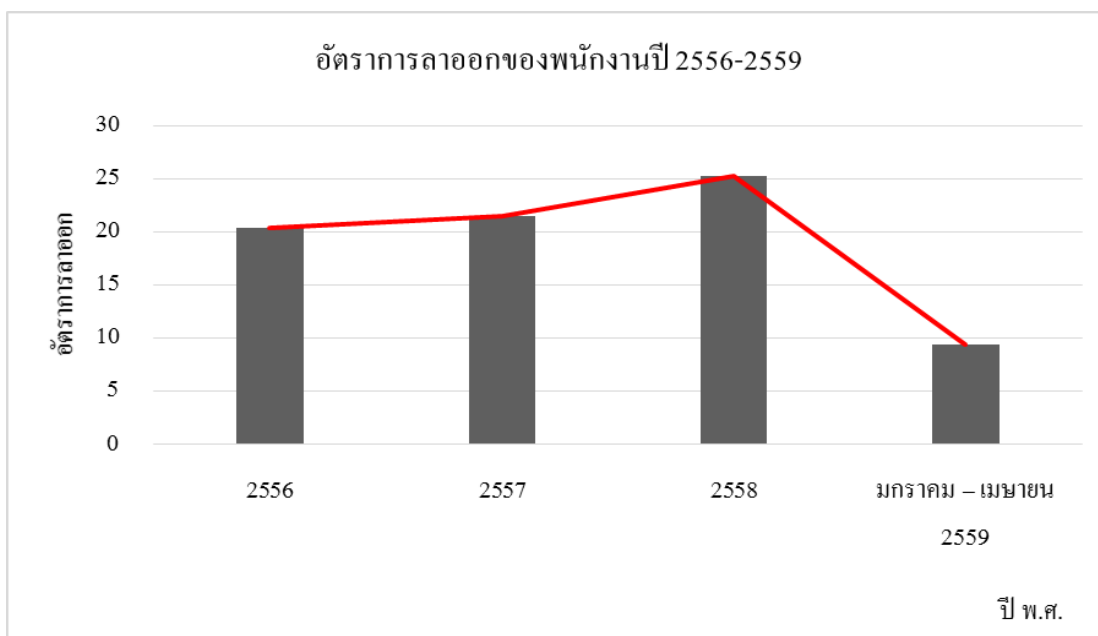
มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง จากผลงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การที่จะสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีการลงทุนในการสร้างระบบกลไกในการบริหารคุณภาพชีวิตในที่ทำงานที่มีคุณภาพตอบสนองต่อการขับเคลื่อนของการบริหารจัดการองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์และการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมคุ้มค่า เพื่อพัฒนาองค์กรให้แข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้

ดังนั้น การสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกองค์กร แม้แต่บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด เองก็จำเป็นมากที่จะต้องหันมาใส่ใจในเรื่องนี้ให้มากขึ้น เพราะการที่บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรในหน่วยงานและถ้าบุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแล้ว จะส่งผลโดยตรงต่อการทำงานให้กับหน่วยงานและจะทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากสถิติการลาออกของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ช่วง 3 ปี 4 เดือน คือ ปี พ.ศ. 2556 เดือนมกราคม-เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2557 เดือนมกราคม-เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2558 เดือนมกราคม-เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2559 เดือนมกราคม-เดือนเมษายน พบว่า มีพนักงานลาออกอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น คือ ปี พ.ศ. 2556 มีพนักงานลาออก 22 คน ปี พ.ศ. 2557 มีพนักงานลาออก 23 คน ปี พ.ศ. 2558 มีพนักงานลาออก 27 คน และเดือนมกราคม-เดือนเมษายน พ.ศ. 2559 มีพนักงานลาออก 10 คน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 อัตราการลาออกของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด (บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด, 2559)

ปี พ.ศ.	จำนวนพนักงาน	จำนวนพนักงานลาออก	ร้อยละ
2556	108	22	20.37
2557	107	23	21.49
2558	107	27	25.23
เดือนมกราคม-เดือนเมษายน พ.ศ. 2559	107	10	9.35



ภาพที่ 1 อัตราการลาออกของพนักงานบริษัท ไทยลูบเบลินดิง จำกัด ปี พ.ศ. 2556-2559
(บริษัท ไทยลูบเบลินดิง จำกัด, 2559)

จากตารางที่ 1 และภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า มีอัตราการลาออกของพนักงานบริษัท ไทยลูบเบลินดิง จำกัด ช่วงปี พ.ศ. 2556 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2559 มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น ส่งผลกระทบในด้านการวางแผนจัดการกำลังคนอยู่ตลอดเวลา ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานขาดประสบการณ์ในการทำงาน งานที่ออกมาไม่ได้ประสิทธิภาพ ตามแผนงานที่กำหนด ประกอบกับทางบริษัทมีนโยบายเพิ่มผลผลิตจาก 60 ล้านลิตร/ปี เป็น 100 ล้านลิตร/ปี (บริษัท ไทยลูบเบลินดิง จำกัด พ.ศ. 2559-2563, 2559) เพื่อตอบรับนโยบายของบริษัท ผู้ถือหุ้นใหญ่ คือ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในการก้าวเป็นที่หนึ่งของน้ำมันหล่อลื่นในตลาดในประเทศไทย (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2559-2563, 2559)

ดังนั้น เพื่อให้บริษัทบรรลุตามเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้ บริษัท ไทยลูบเบลินดิง จำกัด จึงต้องแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยต้องพยายามหาแนวทางให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพราะการที่พนักงานมีการลาออก แสดงว่าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความจำเป็นที่บริษัท ไทยลูบเบลินดิง จำกัด จะต้องสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยจากที่ผู้วิจัยได้ทำการค้นหาแนวทางที่จะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยตระหนักถึงความจริงที่ว่าบุคคลไม่ใช่เครื่องจักร แต่บุคคลมีจิตใจและความต้องการที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของเขา หากองค์กรไม่สามารถสร้างคุณภาพชีวิต

ในการทำงานที่ดีให้แก่สมาชิกได้ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรก็จะน้อยตามไปด้วย ดังที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด และศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด หรือไม่ ถ้าหากมีความสัมพันธ์กัน ผลการวิจัยที่ได้จะได้นำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการดำเนินธุรกิจของบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

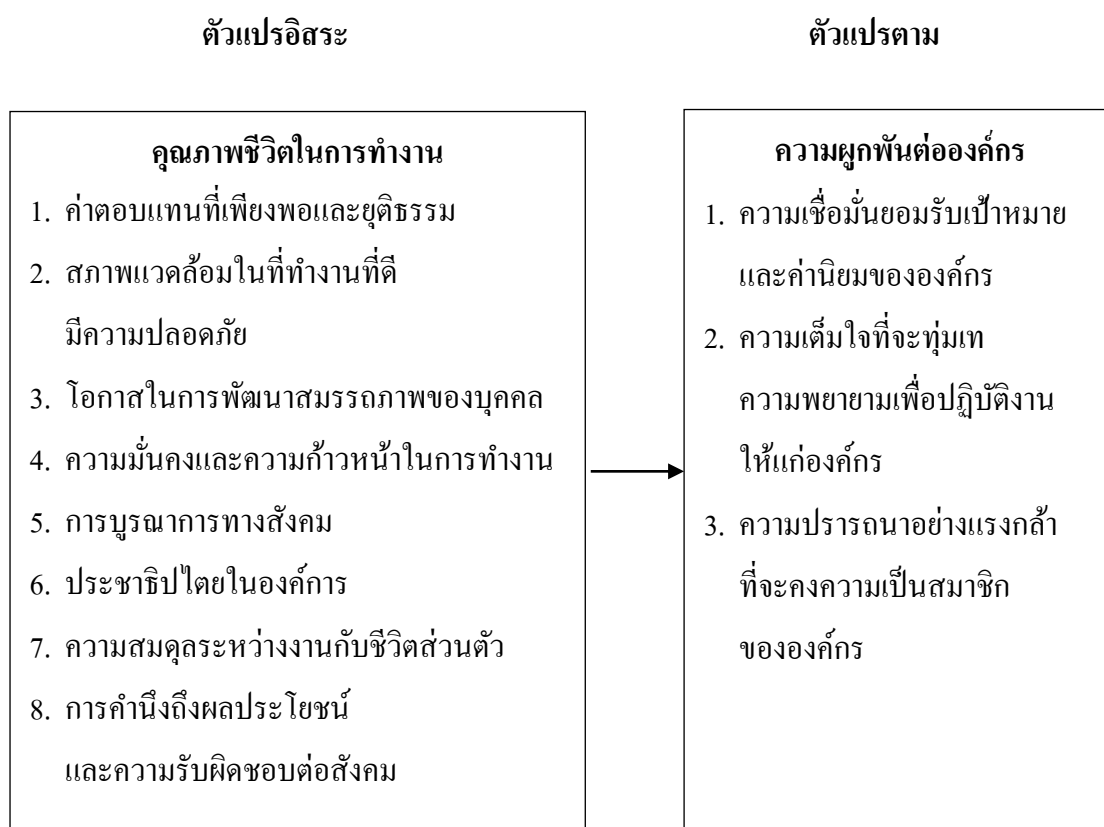
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด
5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด
6. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด
7. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด
8. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด

9. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท ไทยลูบเบลินดิง จำกัด

10. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท ไทยลูบเบลินดิง จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามของ Walton (1974) จำนวน 8 ตัวแปร มาเป็นตัวแปรอิสระที่จะศึกษา ส่วนตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของทฤษฎีของ Steers (1997) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ตัวแปร ซึ่งการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด
2. เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด
3. นำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด และเป็นแนวทางในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานของบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมีความปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม
2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด จำนวน 106 คน ได้แก่

ตารางที่ 2 จำนวนพนักงานบริษัท ไทยลூบเบลินดิง จำกัด ในหน่วยงานต่าง ๆ
(บริษัท ไทยลூบเบลินดิง จำกัด, 2559)

หน่วยงาน	จำนวน
ฝ่ายผลิต	96
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริการทั่วไป	4
ฝ่ายบัญชีการเงินและสารสนเทศ	6
รวม	106

ขอบเขตด้านพื้นที่

บริษัท ไทยลூบเบลินดิง จำกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร และบริษัท ไทยลூบเบลินดิง จำกัด
โรงงานผสมน้ำมันหล่อลื่น ศรีราชา

ขอบเขตด้านเวลา

ในการทำวิจัยและเก็บข้อมูลครั้งนี้ใช้ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2559
ถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง บริษัท ไทยลூบเบลินดิง จำกัด

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท ไทยลூบเบลินดิง จำกัด
โดยมีพนักงานสังกัด 3 บริษัทด้วยกัน คือ บริษัท ไทยลூบเบลินดิง จำกัด ซึ่งพนักงานอยู่ในระดับ
หัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ บริษัท ปตท จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นระดับบริหารงาน
และบริษัท บิสิเนส เซอร์วิส เซส อัลโลเนอร์ ซึ่งเป็นพนักงานระดับแรงงานรับเหมาช่วง

บริษัทที่สังกัด หมายถึง บริษัทที่พนักงานสังกัดอยู่โดยได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ
ต่าง ๆ จากบริษัทนั้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหาร
จัดการของบริษัท ไทยลூบเบลินดิง จำกัด ที่คำนึงถึงสิ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการที่เกี่ยวข้องกับ
ชีวิตความเป็นอยู่ทั้งในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานของ บริษัท ไทยลூบเบลินดิง
จำกัด ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมีความปลอดภัย หมายถึง การที่บริษัท ไทยลூบเบิ้ลีนดิ่ง จำกัด ได้จัดให้มีระบบความปลอดภัยในการทำงานและมีบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทั่วไปภายในองค์กร

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและการเสนอแนะงานใหม่เกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากการฝึกอบรมและการได้รับทุนการศึกษาต่อทั้งในระยะยาวและระยะสั้น รวมทั้งมีแหล่งความรู้ที่พนักงานสามารถค้นหาข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ได้อย่างสะดวก มีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีอิสระในการควบคุมและทำงานด้วยตนเอง

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บริษัท ไทยลூบเบิ้ลีนดิ่ง จำกัด ได้กำหนดให้มีการมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งให้งานที่ต้องใช้ทักษะการทำงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อเตรียมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทั้งกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและการประสานงานภายในกลุ่มงานสายเดียวกัน

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การจัดวันเวลาในการทำงาน เวลาว่าง เวลาพักผ่อนและการทำกิจกรรมทางสังคมของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบิ้ลีนดิ่ง จำกัด รวมถึงการที่องค์กรมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นที่ทำให้พนักงานสามารถจัดวันเวลาต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม

การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การมีบทบาทและมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและการที่พนักงาน มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบริษัท ไทยลூบเบิ้ลีนดิ่ง จำกัด จากการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อชุมชนและสังคมประเทศ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจ เพื่อจะปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับกับเป้าหมายขององค์กรและมีความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย การยอมรับวิสัยทัศน์ของบริษัทที่เหมาะสมกับปัจจุบัน การร่วมมือที่จะแก้ปัญหาขององค์กร การรักษาชื่อเสียงขององค์กร และความภาคภูมิใจต่อองค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร หมายถึง การให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กรอย่างเต็มที่และมีความเต็มที่ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับการมอบหมาย ความพร้อมที่จะทำงานทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรความพอใจที่จำทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าน้อย ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเสร็จแม้ว่าจะมาปฏิบัติงานในวันหยุด

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง องค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือตามโครงการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดขึ้น และความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและเพื่อนสมาชิก ประกอบด้วยการที่ไม่คิดที่ลาออกจากบริษัทแม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่นที่มีระดับตำแหน่งเงินเดือนละสวัสดิการที่ดีกว่า การตัดสินใจทำงานที่บริษัท ความรู้สึกผูกพันกับบริษัทและรู้สึกกว่าบริษัท ไทยสูบเบลินดิง จำกัด เป็นองค์กรที่ดีที่สุด เมื่อเทียบกับบริษัทต่าง ๆ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยและตรวจสอบ แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยซึ่งครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ข้อมูลบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่น่าสนใจเพราะสามารถอธิบายพฤติกรรมขององค์กรได้ องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมจะทำให้องค์กรนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นักวิชาการหลายท่านจึงให้ความสนใจ และได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Buchana (1974 อ้างถึงใน นภาพัญญ โหมาศวิน, 2553, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรักใคร่ของสมาชิกที่จะยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. การแสดงตน (Identificational) หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกถึงความภาคภูมิใจต่อองค์กรและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. การเข้าร่วมในองค์กร (Involvement) หมายถึง การเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรของสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก โดยแสดงออกถึงความยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

The Institute for Employment Studies (2004 อ้างถึงใน ชัยทวี เสนาะวงศ์, 2550) บริษัทที่ปรึกษาทางด้านพัฒนาบุคลากรและงานวิจัยได้ให้นิยามความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทัศนคติเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะให้ความสำคัญแก่ลักษณะทางธุรกิจและจะให้ความร่วมมือในการทำงาน

กับเพื่อนร่วมงาน ปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญองค์กรจะต้องสร้างการพัฒนาและปลูกฝังความผูกพันของพนักงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่ประกอบด้วย

1. มีความเชื่อมั่นในองค์กร
2. มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น
3. เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมีมุมมองในภาพหมู่
4. มีความเคารพนับถือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
5. มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่ก้าวไปข้างหน้า
6. มีการพัฒนางานที่ตนทำอย่างสม่ำเสมอ

Richard (1982 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2543, หน้า 113) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Steer (1977 อ้างถึงใน วรณิดา สารีคำ, 2551, หน้า 45) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเสมือนความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของพนักงานกับองค์กรพร้อมกับเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมกับองค์กรของตนเท่านั้น โดยสามารถแบ่งลักษณะสำคัญได้ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรที่กำหนด
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังในงานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

Herbert and Arthur (1976 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2551, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ประสานพฤติกรรมของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กรซึ่งได้กำหนดกิจกรรมและเสนอแนะทางการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรไว้แล้ว การที่สมาชิกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, หน้า 282) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง วิธีการสร้างเสริมสภาพจิตใจหรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ในงานจำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์กร คำนึงถึงความสำคัญของผลงาน โดยองค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่าย

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไว้แก่สมาชิกในองค์กรซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551, หน้า 19) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกดี ๆ ในด้านบวกที่เกิดขึ้นแก่สมาชิกในองค์กรซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหลาย ๆ ด้าน คือ สมาชิกจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร รวมทั้งทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

สิวพร แก้วคุ้ม (2551, หน้า 24) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร โดยแยกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันที่เป็นทางการ (Formal attachment) ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรม โดยการไปปรากฏตัวทำงานตามที่กำหนดและความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม วัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

อุษณะ อำนางสกุลฤทธิ (2551, หน้า 10) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกและลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่แสดงออกถึงการกระทำต่อองค์กรด้วยความภาคภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงาน เพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

Sheldon (1987 อ้างถึงใน อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ, 2551, หน้า 7) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของ เขากับองค์กรผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร ความผูกพันขององค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกของ องค์กรแสดงให้เห็นถึงความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์กร โดยแสดงออกมา ในรูปแบบของ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรเป็นทัศนคติและความเชื่อของ บุคลากรที่มีความเชื่อถ้อยยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนดรวมถึงความรู้สึกว่า เป้าหมาย และคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับบุคคลซึ่งมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก จะเห็นว่างาน คือ หนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรได้ คือ การร่วมกิจกรรมและทำตาม คุณค่า อุดมการณ์ และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงแน่วแน่มิที่จะมีส่วนร่วม ในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานในองค์กรอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะไม่ได้รับ ผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียดสละความสุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่บุคลากร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรยังคงอยู่กับองค์กรไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กรถึงแม้ว่าองค์กรอื่น จะให้ผลตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอก คนอื่นว่า ตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง การเกิดความใฝ่ใจ รักใคร่ เอาใจใส่ในองค์กร

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ในองค์กรที่มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายไว้ดังนี้

Steer (1997 อ้างถึงใน นักรบ ทองประทุม, 2544, หน้า 18) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแห่งหนึ่งของงานนั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้วัดของความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ กิรติบุตร (2529 อ้างถึงใน นักรบ ทองประทุม, 2544, หน้า 18) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่าเป็นงาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

นภาพิณ โหมาศวิน (2553, หน้า 14 อ้างถึงใน อาวุธดิกุล เจริญกุล, 2555, หน้า 11) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์ประกอบ 5 ประเด็น ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า-ออกงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตน

เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551, หน้า 23) อธิบายไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกดังกล่าว มักมีความรู้สึกผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่า งาน คือ หนทางซึ่งตนเองสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานในองค์กรทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหนือคนอื่น

สิวพร แก้วคุ้ม (2551, หน้า 20-26) กล่าวไว้ว่า ผลดีของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และผลเสียหากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ผลดีต่อองค์กร คือ หากองค์กรมีการสื่อสารที่ดีกับพนักงาน และสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรได้อย่างจริง องค์กรจะสามารถลดอัตราการขาดงาน โดยได้รับผลตอบแทนจากลูกค้าดีขึ้นและมียอดขายเพิ่มสูงขึ้น

ผลดีต่อพนักงาน คือ พนักงานมีสัมพันธภาพที่เหนียวแน่นกับผู้บริหาร โดยได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนจากผู้บริหารและมีแนวทางที่ชัดเจนในการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ดีที่สุด รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้พนักงานจะรู้สึกถึงคำมั่นสัญญาที่องค์กรและทุ่มเทเพื่อผลงานที่เป็นเลิศแต่หากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลเสีย คือ

1. อัตราการเข้า-ออกของพนักงานสูงพนักงานจะลาออก โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ในการหาที่ทำงานแห่งใหม่ หากพวกเขาไม่รู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน
2. ผลการปฏิบัติงานลดน้อยลงเนื่องจากความสามารถของพนักงานลดลง
3. องค์กรต้องสูญเสียเวลาและเงินไปกับการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานที่ลาออกไปจากองค์กรด้วยความสูญเปล่า
4. ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานลดลง เนื่องจากพนักงานที่อยู่อาจต้องรับภาระงานหน้าที่มากเกินไป โดยปัญหาที่พนักงานคนเก่าทิ้งไว้ว่ายังไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งอาจเป็นเหตุขัดขวางการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย

สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ

ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้อัตราการเข้า-ออกของพนักงานลดลง และยังเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรเนื่องจากพนักงานมีความความรู้สึกว่าตนเป็นเจ้าขององค์กรหรือเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความตั้งใจและเต็มใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนอง ในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมี ความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ในที่สุด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

Porter and Steers (1992 อ้างถึงใน พัชรภรณ์ สุขมั่งมี, 2548) ได้แบ่งประเภท ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

1. แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal type) ซึ่งถือว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรเป็นการแสดงตน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรู้สึกเกี่ยวข้องพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อ ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร

2. แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral type) ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กรโดยสร้างความผูกพันขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง มิใช่เพื่อองค์กรมีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออก จากงานจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์นั่นเอง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2543, หน้า 148-150) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's two factor theory) ซึ่งสรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละ บุคคลกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายใน บุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.4 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัย สุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนใน หน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีความต้องการของ Cooper (1958, pp. 31-33 อ้างถึงใน นันทนา ฟ่องเกสซ์, 2544, หน้า 12) กล่าวถึง ความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและสถานที่ที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ทฤษฎี ERG (Alderfer's ERG theory) Alderfer (n.d. อ้างถึงใน นันทนา ฟ่องเกสซ์, 2544, หน้า 12) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิตหรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence: E) เป็นความต้องการจะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดีเป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness: R) คือ ความต้องการจะผูกพันกับผู้อื่น ต้องการเป็นพวกได้รับการยอมรับร่วมรับรู้ และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงานเป็นการที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากความสำคัญของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น ทำให้นักวิชาการ และนักวิจัยพยายามศึกษาค้นคว้าหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ March and Hannari (2016 อ้างถึงใน เนตินา โพธิ์ประสระ, 2541, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส เป็นต้น
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความมีอิสระในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และผลประโยชน์ที่ได้จากงาน

Baron (1986, pp. 163-165) กล่าวถึง มูลเหตุแห่งความผูกพันต่อองค์กรว่า เกิดจากปัจจัยต่อไปนี้

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ความมีอิสระในงาน และหากเป็นงานที่น่าสนใจ และมีความหลากหลายจะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ในทางกลับกัน หากงานมีความสับสน สร้างความเครียดจะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ลดลง
2. โอกาส และทางเลือกใหม่ในการทำงาน หากบุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสในการหางานใหม่ และมีทางเลือกที่น่าสนใจจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรต่ำ
3. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากขึ้น มีความอาวุโสในงาน ตำแหน่งงานสูง มีความพึงพอใจในผลงานของตน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง
4. การปฏิบัติต่อสมาชิกใหม่ขององค์กรการที่บุคคลที่พอใจในสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การประเมินผลที่ยุติธรรม รับรู้อำนาจในสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

Cherrington (1994, p. 276) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอายุในองค์กรนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในงาน จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงและหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน และทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้เจ้าหน้าที่

ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างให้เจ้าหน้าที่เกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ สกาเวรตัน อินทสมิต (2553, หน้า 37-38) ได้สรุปปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรการมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร
2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญงานที่มีบทบาทชัดเจนและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพา ผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ

Sheldon (1970 อ้างถึงใน อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์, 2551, หน้า 15) เป็นนักวิชาการที่ค้นพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่ง โดยอธิบายดังนี้

1. อายุ จากการศึกษาค้นพบว่า ยิ่งสมาชิกขององค์กรมีอายุมากขึ้นเท่าไรก็จะมี ความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์ในองค์กรไว้มากนั้นคือ ตัวแปรในด้านอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

2. เพศ จากการศึกษาค้นพบว่า เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดทางด้านอาชีพมากกว่า เนื่องจากเพศหญิงค่อนข้างจะหางานทำได้ยากกว่าเพศชาย จึงมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

3. ระดับการศึกษา จากการศึกษาค้นพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผัน คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่าเนื่องจากคนที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีอาชีพของตนเองมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาค้นพบว่า สมาชิกในองค์กรที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานมากเท่าไรก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากการมีอายุงานมาก แนวนโน้มในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรรวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรจะมีมากขึ้น

5. ระดับตำแหน่ง จากการศึกษาค้นพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมาชิกขององค์กรที่รองตำแหน่งสูงขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจาก

การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้สามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์กร

Mowday (1982 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542, หน้า 21) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job characteristics)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการตอบสนองทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

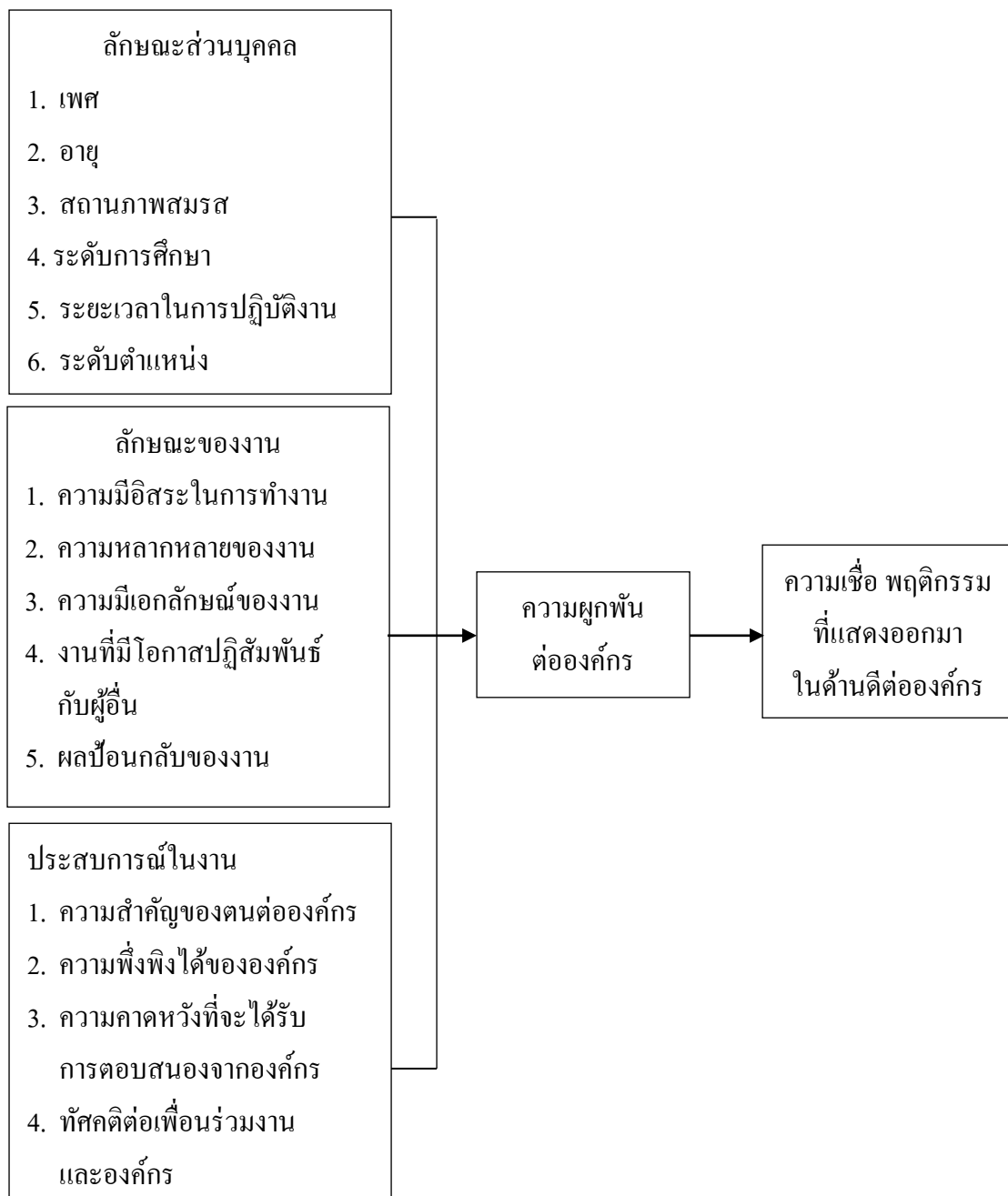
Porter (1974, p. 290 อ้างถึงใน สุชาดา พรหมรักษ์, 2553, หน้า 22) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยเฉพาะซึ่งแสดงออกในลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้กับองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers (1977, p. 46 อ้างถึงใน สุชาดา พรหมรักษ์, 2553, หน้า 24) ได้ศึกษาและได้นำเสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนสำคัญคือ

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of commitment)

แบบจำลองของ Steers ดังกล่าวมาข้างต้นสามารถแสดงได้ดังนี้ คือ



ภาพที่ 3 แบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977)

จากแบบจำลองของ Steers (1977) ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า Steers (1977) ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ค่อนข้างชัดเจน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง

2. คุณลักษณะงาน (Job characteristics) สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลงานป้อนกลับ

3. ประสบการณ์ในงาน (Work experiences) สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

Steers (1977, p. 46 อ้างถึงใน สุชาติ พรหมรักษ์, 2553, หน้า 22) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยเฉพาะซึ่งแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่และมีความปรารถนาที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Steers (1977) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้และผู้วิจัยได้กำหนดความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรตามซึ่งตัวแปรตามที่จะศึกษาครั้งนี้คือ

1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น ดังนี้

Walton (1974, p. 12 อ้างถึงใน ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์, 2553, หน้า 25) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมิใช่แค่หมายถึง การกำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ

40 ชั่วโมง หรือมีใช้เพียงมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังคงมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Huse and Coming (1985 อ้างถึงใน พงศธร พันลึกเดช, 2548, หน้า 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องจากความสุข (Well being) ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการนั้น ๆ และยังสามารถอธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์การสามประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Cascio (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มเนื้องาน การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยหรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายบริหาร และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

Davis (1997 อ้างถึงใน ผกาภรณ์ เจียวละอ่อน, 2551, หน้า 23) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2511, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประเด็น ดังนี้

1. เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งกว้างและแคบ โดยมีความหมายในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ การบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่แคบ หมายถึง ผลที่มีต่อพนักงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตโดยการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน โดยมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

Shrovan (1982 อ้างถึงใน ภูษวรรณ อุดมชัยศรี, 2543) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกระบวนการซึ่งช่วยให้สมาชิกในองค์การทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งแวดล้อม วิธีการทำงานและผลงาน โดยมีเป้าหมายที่การยกระดับประสิทธิผลขององค์การและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

Bluestone (1977 อ้างถึงใน พาณิชย์ สกลวัฒน์, 2537, หน้า 15) ได้กล่าวความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เพราะการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงาน คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Brown (1986 อ้างถึงใน อัจฉรา ปุราคม, 2540, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นขบวนการ (Movement) ซึ่งเป็นการสร้างเอกลักษณ์ของประชาชนที่สนับสนุนความต่อเนื่องของกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

Dessler (1991 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 110) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์กร ทั้งเรื่องของวัฒนธรรม ขวัญกำลังใจ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นสิ่งทีพนักงานต้องการและพึงปรารถนา โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น เสริมศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลายประการ ดังนี้

Hombrum, Tichy, and Devanna (1984 อ้างถึงใน ภักวิภา ศักดิ์ศรี, 2547, หน้า 9)

ได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. เป็นชุดผลลัพธ์ (Outcomes) ของพนักงานแต่ละคนซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้า อัตราการเกิดอุบัติเหตุมีน้อย
2. เป็นชุดของการปฏิบัติขององค์กร (Organizational practices) ได้แก่ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัล และผลตอบแทน ตลอดจนสภาพการทำงานที่ดี
3. เป็นรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนั้น คือ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานดีขึ้น และยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

นพรัตน์ รุ่งอุทัยศิริ (2553, หน้า 13) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีอยู่ 9 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดองค์กรและการบริหาร
6. ปัญหาสุขภาพ

7. ระบบงานในสำนักงาน

8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ

9. การสื่อสารและการประสานงาน

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530) ได้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละบุคคลเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์การนั้น ๆ

4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ชันฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงานรวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติต่ออย่างมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสถานการณ์

ชนิดดา เพ็ชรประยูร (2545, หน้า 43-46) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ ค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากับเงินซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน การจัดทำโครงสร้างค่าใช้จ่ายเงินเดือนมาประยุกต์ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสถานะแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนนั้นต้องเหมาะสมและสามารถเลี้ยงครอบครัวได้

2. ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินองค์การจัดให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยังคงการให้แก่บุคคลโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ถ้าองค์การใดมีผลประโยชน์เกื้อกูลสูง ก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การมาก บุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตของการทำงานเพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่น ๆ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์การด้วย

4. ความมั่นคงในงาน (Job security) ความมั่นคงในที่นี้มีความหมายในด้านของการทำงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการทำงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น ทุจริต หรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูงจนมีผู้นิยมเข้าทำงานเป็นต้น

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรอง เป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดให้การร่วมเจรจาต่อรอง โดยทั่วไปมักจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์การ เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในด้านตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่นั้นได้ จะต้องมีการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน

7. การบูรณาทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะ ไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างและกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนด รูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่า เป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะเป็นตัวชี้วัดว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มักมีความล่าช้า เมื่อนำเอารูปแบบความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานของ องค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์ แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มสนใจกิจกรรมต่าง ๆ แล้วค่อย ๆ นำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานซึ่งฝ่ายบริหารงานได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานองค์กร มีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีรูปแบบการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็น กรรมการบริหารด้วยหรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดเพียงคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงานหรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น การบริหารที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์และกลุ่มควบคุมคุณภาพ

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ในที่นี้หมายถึง การให้ความสำคัญ กับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คนทำการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดของ องค์กรเพราะถือว่า ทุกคน คือ องค์กรประกอบของความเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะกรณี ไใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกันและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร (Authority) ใช้ในกรณีจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับ การมีส่วนร่วมในองค์กรตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้ การมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออกเพราะได้รับการยกย่อง ให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์เพราะมนุษย์ทุกคนต้องมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่าง เพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดเวลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดประจำปีพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดตามปกติประจำปีและวันหยุดประจำปีพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำ สิ่งนี้ถือเป็นประโยชน์แก่คุณลักษณะหนึ่งที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของวัตถุประสงค์ที่มีชีวิตจิตใจ ไม่ได้ทำงานเป็นเครื่องจักร

Levin (1981 อ้างถึงใน นฤคธ มีเพียร, 2541, หน้า 35) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control at work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervision)
8. วิธีพิจารณาการร้องทุกข์ (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resource to get work)

Huse and Coming (2001 อ้างถึงใน ชุติพร ชัยมา, 2550, หน้า 23) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่างไว้ 8 ประการ ได้แก่

1. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

2. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจาก ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ ของผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทรปราศจาก การแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กร มีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคล มีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ ได้ คลายเครียดจากภาระที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคม

Walton (1974, pp. 22-27) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน การครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจาก การเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมี

การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงและสิ่งรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Developing of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงาน ได้รับความหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ ๆ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งแยกชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีการเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Walton (1974) มาใช้ในการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อมูลบริษัท ไทยลู่เบลินดิง จำกัด

ข้อมูลบริษัท

ชื่อ: บริษัท ไทยลู่เบลินดิง จำกัด (THAI LUBE BLENDING CO.,LTD)

ที่อยู่: สำนักงานใหญ่: เลขที่ 555 ถนนอาจณรงค์ แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ

10260

โรงงาน: เลขที่ 128 หมู่ 3 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230

ประวัติความเป็นมา

ปี พ.ศ. 2535 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2535 ได้อนุมัติให้การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ดำเนินการก่อสร้างโรงผสมน้ำมันหล่อลื่นเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความสมบูรณ์แบบในธุรกิจน้ำมันอย่างครบวงจรให้กับ ปตท.

ปี พ.ศ. 2539

วันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2539 ปตท. ลงนามในสัญญาผู้ถือหุ้น เพื่อร่วมทุนอย่างเป็นทางการกับบริษัท โททาล ลูบริแคนท์ อินเตอร์เนชันแนล เอส. เอ. แห่งประเทศฝรั่งเศส (โททาล)

ปี พ.ศ. 2540

วันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 บริษัท ไทยลู่เบลินดิง จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นด้วยทุนจดทะเบียน 200 ล้านบาท โดยมี ปตท. ถือหุ้น 70% และโททาล ถือหุ้น 30% เริ่มต้นทำการก่อสร้างโรงงาน

ปี พ.ศ. 2541

วันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2541 ลงนามในสัญญาจ้างผสมน้ำมันหล่อลื่นกับ ปตท.

วันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2541 ลงนามในสัญญาจ้างผสมน้ำมันหล่อลื่นกับบริษัท โททาล ออยล์ (ประเทศไทย) จำกัด (เดิมชื่อบริษัท โททาล ลูบริแคนท์ส (ประเทศไทย) จำกัด และลงนามในสัญญาสินเชื่อกับธนาคารกสิกรไทย โดยมีวงเงินกู้จำนวน 480 ล้านบาท

ปี พ.ศ. 2542

วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2542 ปตท., โททาล และศุภชัย และเพื่อนลงนามในสัญญาแก้ไขเพิ่มเติม สัญญาผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 1 และเพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 200 ล้านบาท เป็น 286 ล้านบาท โดยมีกลุ่ม “ศุภชัยและเพื่อน” เป็นผู้ถือหุ้นรายใหม่ ซึ่งทำให้สัดส่วนการถือหุ้นเปลี่ยนเป็น ปตท. ถือหุ้น 49% โททาล ถือหุ้น 21% และศุภชัย และเพื่อน ถือหุ้น 30%

เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2542 โรงงานแล้วเสร็จ

เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2542 เริ่มต้นเดินเครื่องทำการผลิต

ปี พ.ศ. 2543

วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2543 ได้รับใบรับรองระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐานเลขที่ มอก.-ISO 9002 สำหรับขอบข่าย การผสม และบรรจุน้ำมันหล่อลื่น โดยสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ

ปี พ.ศ. 2546

วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 ได้รับใบรับรองระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐานเลขที่ มอก.-ISO 9001 สำหรับขอบข่าย การผสม การบรรจุ การจ่ายน้ำมันหล่อลื่นทางรถ โดยสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ

วันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 ลงนามในสัญญาสินเชื่อกับ ปตท. โดยมีวงเงินกู้จำนวน 232 ล้านบาท เพื่อนำไปใช้หนี้เงินกู้ให้กับธนาคารกสิกรไทย และลงนามในสัญญาแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาจ้างผสมน้ำมันหล่อลื่น ครั้งที่ 1 กับ ปตท. เพื่อลดปริมาณ TAKE OR PAY ลง โครงการร่วมทุนผสม Special Lubricants กับ โททาล (Spindle oil)

ปี พ.ศ. 2547

วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ลงนามในสัญญาจ้างผสมและบรรจุน้ำมันหล่อลื่น (Spindle oil) กับโททาลและโททาลเริ่มต้นก่อสร้างถังผสม Spindle oil ขนาด 20,000 ลิตร ณ โรงงาน

ปี พ.ศ. 2548

วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2548 ลงนามในสัญญาจ้างเหมาปรับปรุงเครื่องบรรจุ Line 1 และ 2 กับบริษัท แมคคอนฟิล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เพื่อทำการปรับปรุงสายการบรรจุน้ำมันหล่อลื่นให้สามารถบรรจุขนาด 1 และ 5 ลิตร

วันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2548 ลงนามในสัญญาจ้างเหมาก่อสร้างถังบรรจุน้ำมันกับบริษัท ยูทิลิตี้ วัน จำกัดเพื่อทำการก่อสร้างถังเก็บ Base oil ขนาด 125,000 ลิตร เพิ่มเติมจำนวน 2 ถัง

เดือนธันวาคม พ.ศ. 2548 ชำระหนี้เงินกู้ตามสัญญาสินเชื่อเงินให้ ปตท. ครบถ้วน
ปี พ.ศ. 2549

วันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2549 ลงนามในสัญญาจ้างเหมาโครงการก่อสร้างถังบรรจุ
น้ำมันหล่อลื่น (PACKAGE A) กับบริษัท ยูทิลิตี้ วัน จำกัด เพื่อทำการก่อสร้างถัง Base oil ขนาด
750,000 ลิตร จำนวน 2 ถัง, ถัง Finished product ขนาด 75,000 ลิตร จำนวน 6 ถัง

วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2549 ลงนามในสัญญาจ้างเหมาโครงการก่อสร้างถังบรรจุ
น้ำมันหล่อลื่น (PACKAGE B) กับบริษัท ไทยสตีมเซอร์วิส แอนด์ ซัพพลาย จำกัด เพื่อทำการ
ก่อสร้างงานระบบท่อรับ-จ่ายน้ำมัน งานเครื่องกล งานไฟฟ้า งานระบบ Process control และติดตั้ง
เครื่องบรรจุน้ำมันหล่อลื่นขนาด 1,000 ลิตร

วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549 ลงนามในสัญญาซื้อขายเครื่อง PALLETIZER กับ
บริษัท ไทยรุ่งยูไนต์เคเอ็นจีเนียร์ จำกัด เพื่อใช้สำหรับสายการบรรจุน้ำมันหล่อลื่น (Line No.2)
ขนาด 5 ลิตร และ 6 ลิตร

ปี พ.ศ. 2552

วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2552 บริษัท ปตท. ธุรกิจค้าปลีก จำกัด (PTTRB) ได้ซื้อหุ้น
ทั้งหมดของโททาล และ “ศุภชัยและเพื่อน” รวมเป็นจำนวน 51% ของหุ้นทั้งบริษัท ฯ

ปี พ.ศ. 2553

วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2553 ลงนามในสัญญาจ้างเหมาจัดหาพร้อมติดตั้ง LINE
บรรจุผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป ขนาด 4-6 ลิตร กับบริษัท ฟิลแพค จำกัด เพื่อใช้สำหรับสายการบรรจุ
น้ำมันหล่อลื่นคู่ขนานกับ (Line No.2)

วันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 ลงนามในสัญญาจ้างเหมาจัดหาและปรับปรุงท่อ
ทางจ่ายน้ำมันหล่อลื่นกับบริษัท ยูทิลิตี้ วัน จำกัด เพื่อใช้สำหรับสายการบรรจุน้ำมันหล่อลื่นชุดใหม่

ปี พ.ศ. 2555

วันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2555 มีการลงทุนสร้างถังบรรจุน้ำมันหล่อลื่นพื้นฐานกลุ่ม 2
จำนวน 4 ถัง โดยมีความสามารถในการจัดเก็บน้ำมันได้ถึง 6,000,000 ลิตร

มีการร่วมมือกับคลังน้ำมันศรีราชา บริษัท ปตท. จำกัด เพื่อทำการรับน้ำมันท่อ
ทางรับน้ำมันหล่อลื่นพื้นฐานทางเรือ

ปี พ.ศ. 2556

มีการรับน้ำมันหล่อลื่นพื้นฐานกลุ่ม 2 ครั้งแรกทางเรือซึ่งเป็นครั้งแรกของ บริษัท
ไทยลูบเบลินดิง จำกัด ที่มีการรับน้ำมันทางเรือ

นโยบายคุณภาพ

TLBC มุ่งมั่นในการผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ตรงตามกำหนดเวลาและปรับปรุงระบบคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า

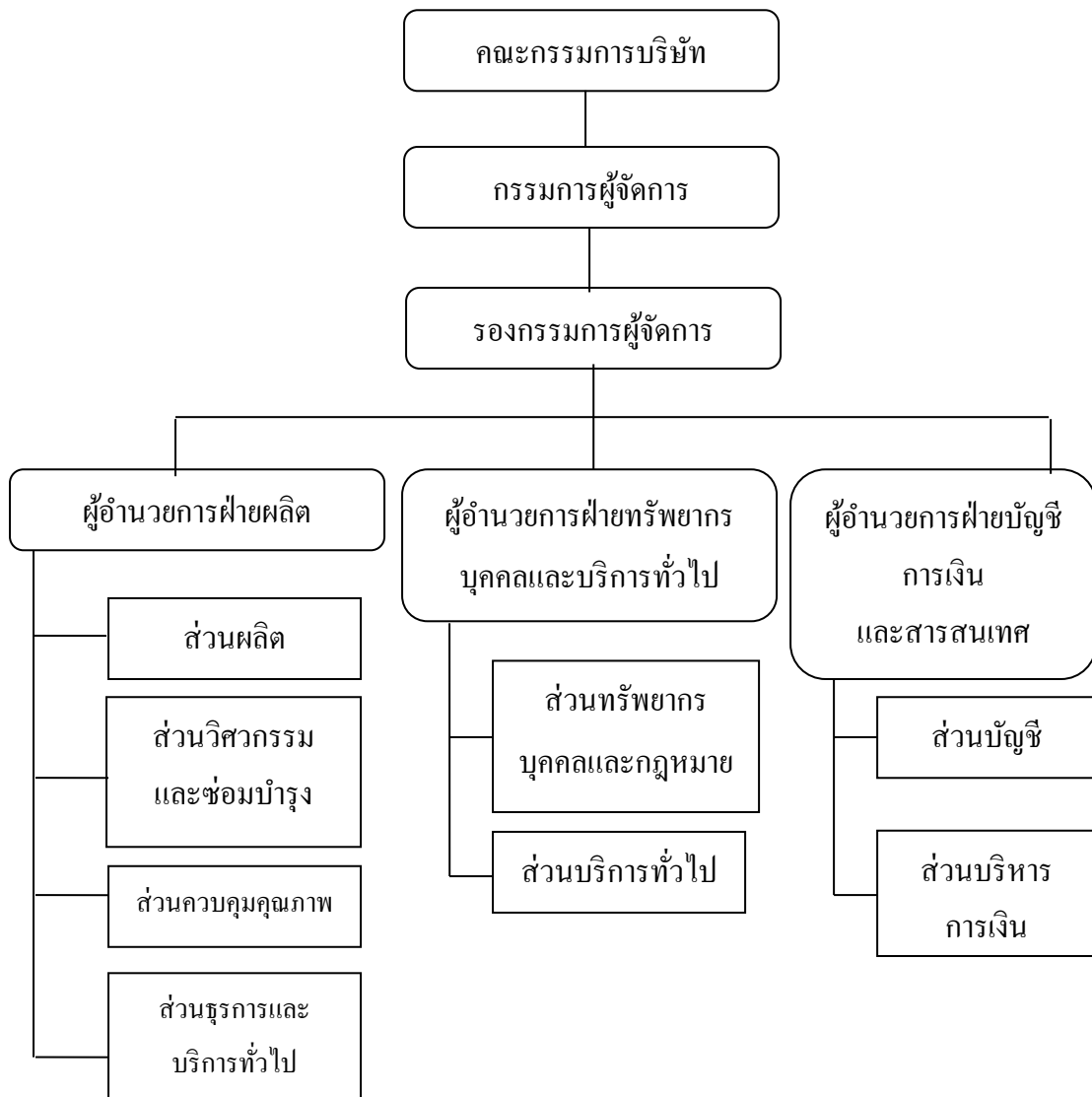
วิสัยทัศน์

1. เป็นผู้นำด้านการผลิตน้ำมันหล่อลื่นที่ได้คุณภาพตามมาตรฐานเป็นที่เชื่อถือได้
ในระดับสากลพันธกิจ
2. ผลิตน้ำมันหล่อลื่นที่มีคุณภาพ ด้วยกระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐานปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการดำเนินงานของบริษัท

1. การจัดส่งผลิตภัณฑ์ให้ลูกค้าตรงตามกำหนด 100%
2. การผิดพลาดในการ Blending จากการปฏิบัติงานของพนักงานไม่เกิน 2 Batch ต่อปี
3. ความผิดพลาดในการ Filling ไม่เกิด 0.06% ของจำนวน Finished package product ต่อเดือน
4. Loss product ไม่เกิน 0.05% ต่อเดือน
5. มีการร้องเรียนจากลูกค้าด้านคุณภาพไม่เกิน 1 ครั้งต่อไตรมาส
6. ผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า คะแนนรวมต้องไม่ต่ำกว่า 4 และต้องไม่มีหัวข้อใดได้คะแนนต่ำกว่า 3

โครงสร้างองค์กรบริษัท ไทยลูบเบสันดิง จำกัด



ภาพที่ 4 โครงสร้างองค์กรบริษัท ไทยลูบเบสันดิง จำกัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธนา พิระยุทธ (2551) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์ เอส จำกัด (มหาชน)

2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการและการสนองความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน ซึ่งมีเพศชาย จำนวน 74 คน และเพศหญิง จำนวน 161 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ครอบคลุมข้อมูลใน 4 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกและข้อเสนอแนะของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ซึ่งจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที (t-test) และกาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) จากการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้น หน่วยงานจึงควรสำรวจค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมเดียวกันว่าปัจจุบันอัตราค่าตอบแทนที่องค์กรอื่น ๆ มีให้กับพนักงานนั้น มากหรือน้อยกว่าที่บริษัทให้กับพนักงานอยู่แล้วหรือหากไม่สามารถปรับเพิ่มให้ได้ อาจมีการเพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการอื่น ๆ ให้ เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีจากบริษัทแล้ว

2. ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานตัดสินใจลาออกมากคือ เรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในกาทำงานและค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้น หน่วยงานจึงควรมีการจัดทำสายงานความก้าวหน้า เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานเพื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

รัฐัญานี บุญมา (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตกาทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 19,108 คน จำนวนตัวอย่าง 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) และการทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/ หัวหน้างานทำงานในฝ่ายผลิต/ ฝ่ายซ่อมบำรุงและระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 3 ปี
2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างพบว่า การปกครองบังคับบัญชาลักษณะงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้
4. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

นุชนาถ ปั่นคุ้ม (2548) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท มินิแบ อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท มินิแบ อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท มินิแบ อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำนวน 377 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท มินิแบ อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท มินิแบ อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัญญณ์ษ์ พวงมาลัย (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พานาโซนิค อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พานาโซนิค อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลและส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พานาโซนิค อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง ลำดับต่อมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความปลอดภัย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุการทำงานกับบริษัทของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

สุภวรรณ ภิเศก (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไวส์ คอนซัลแทนท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไวส์ คอนซัลแทนท์ (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไวส์ คอนซัลแทนท์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับเฉลี่ยต่อเดือน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 15-30 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 2 ปี และรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับเฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท

พนักงานมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานและด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านรายได้ และประโยชน์ตอบแทน ด้านภาวะอิสระจากงานและด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วนเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์และด้านธรรมเนียมในองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มี สถานภาพ

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านภาวะอิสระ จากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยรวมด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านธรรมเนียม ในองค์กรแตกต่างกัน

พนักงานที่มีรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรและด้านธรรมเนียมในองค์กรแตกต่างกัน

ชวลานา สะธานี (2550) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ฯ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน แบ่งเป็นพนักงานระดับบริหาร 5 คน พนักงานระดับผู้จัดการแผนก 8 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 237 คน ซึ่งในการแจก

แบบสอบถามออกไปนั้นได้กลับมาใช้ในการประมวลผลจำนวน 250 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของประชากรทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ฐานนิยม (Mode) การวิเคราะห์การหาค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นรายคู่ LSD (Fisher's least-significant difference) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficients) มีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี (ร้อยละ 32.40) สถานภาพโสด (ร้อยละ 49.60) และส่วนมากมีผู้ที่อยู่ในการอุปการะ 2-3 คน (ร้อยละ 58.40) มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.60) เป็นพนักงานระดับ S ปฏิบัติการ (ร้อยละ 94.80) ส่วนใหญ่อยู่ในฝ่าย/แผนกส่วนปฏิบัติการผลิตหน่วยที่ 1, 2, 3 (ร้อยละ 35.60) เป็นพนักงานประจำที่บรรจุแล้ว (ร้อยละ 89.20) ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท 8 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 54.80) และมีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 8 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 39.60)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.72) กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ในช่วง 2.82-4.46 ทั้ง 15 ด้าน ได้แก่ นโยบายขององค์กร การก่อสร้าง องค์กร การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ นับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงานและภาพลักษณ์ของ องค์กรและทัศนคติที่มีต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.76) กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ในช่วง 2.36-4.38 เช่นเดียวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัทที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2) ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และ 3) ด้านความภูมิใจในงานที่ทำมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคล 1 ประการที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความผูกพันของพนักงาน คือ พนักงานที่มีสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันของ พนักงานที่แตกต่างกัน

มีปัจจัยแรงจูงใจ 6 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน โดยความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับต่ำและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน ด้านความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านโอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานในระดับต่ำ

มีปัจจัยส่วนบุคคล 4 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่พนักงานอยากให้บริษัทปรับปรุง ได้แก่ ด้านระบบการตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านผู้นำและการบริหารงาน และด้านบรรยากาศการทำงาน และความสัมพันธ์ รวมถึงสิ่งที่พนักงานคิดว่าบริษัททำได้ดีและอยากให้ทำต่อไป ได้แก่ ด้านบรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์ และด้านผู้นำและการบริหารงาน

เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 456 คน วิธีการวิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 26-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีอายุงาน 6-10 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น

จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกันได้แก่ สถานภาพ รายได้ และอายุงาน

พิศิษฐ์ มอญไซ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาสมาชิกในองค์กร ด้านการมีความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กร และด้านการยอมรับและเชื่อมั่นเป้าหมายขององค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พรรณพณิช ไตรรัตนกุล (2554) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไอ.โอ. เทคนิค จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานและความสัมพันธ์ของพนักงาน บริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานของบริษัท ไอ.โอ. เทคนิค จำกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation-coefficient) ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท ไอ.โอ. เทคนิค จำกัด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และพบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานของพนักงาน บริษัท ไอ.โอ. เทคนิค จำกัด ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อาสิติกุล เจริญกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ การวิจัย

ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ จำนวน 159 คน จากธนาคารทหารไทย 11 สาขา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากรเป็นเพศหญิงช่วงอายุ 21-30 ปี สถานภาพโสดใกล้เคียงกับสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรีและประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าพนักงานให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมากที่สุดและให้ความสำคัญด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ ให้ความสำคัญด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด ให้ความสำคัญด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรอยู่ในอันดับรองลงมาและให้ความสำคัญด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรน้อยที่สุด ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความแตกต่างในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรของพนักงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง จำนวน 205 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยวิธี Pearson correlation,

Chi-square test, t-test ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านความสมดุลของชีวิตและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด

2. ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้าน การตระหนักถึงอนาคตขององค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด

3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติสำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรจะมีการพิจารณาให้เหมาะสมความโปร่งใส ชัดเจน และยังคงเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อเป็นการศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับและพัฒนาแรงดึงดูดใจให้กับพนักงานโดยยึดหลักความเป็นธรรมให้มากที่สุด อีกทั้งยังคงต้องมองในเรื่องของสวัสดิการอื่น ๆ ที่ทางองค์กรให้กับพนักงานนอกเหนือจากค่าตอบแทนประจำและควรหมั่นสำรวจอยู่เสมอว่าสวัสดิการใดเหมาะสมและเป็นที่ต้องการของพนักงานก็พัฒนาและส่งเสริมต่อไป หากสวัสดิการใดไม่จำเป็นก็ยกเลิก เพื่อให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ได้เต็มที่

ปริยาพร พาสนาวุฒิพงศ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ

บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ใช้วิธีแบบเจาะจงบุคลากรของสำนักงานคลังเขต 7 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำเร็จสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการประมวลผล

ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = .63$)
2. เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วัง จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ความก้าวหน้า ความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนอิทธิพลของความผูกพันองค์กรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ประชากร คือ พนักงานประจำของบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วัง จำกัด อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ทั้งหมดจำนวน 134 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 124 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.54 เครื่องมือ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สมการ โครงสร้าง วิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ โดยใช้เทคนิค PLS-Graph

ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายถึงร้อยละ 87.90 อายุระหว่าง 51-60 ปี การศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาถึงร้อยละ 43.50 สถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมากที่สุดและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.50 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ความก้าวหน้าในงาน ความพึงพอใจในงาน และ

ความผูกพันองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางการวิเคราะห์สมการโครงสร้างของตัวแปรด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานมี

ความสัมพันธ์ทุกเส้นทาง โดยเฉพาะตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานไปสู่ตัวแปรด้านความก้าวหน้าในงานมีสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.626 และมีค่า R² เท่ากับ 0.392 รองลงมาเส้นทางตัวแปรด้านความก้าวหน้าในงานไปสู่ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงานทำงานมีสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.605 และมีค่า R² เท่ากับ 0.365 ส่วนที่เหลือมีความสัมพันธ์ลดหลั่นกันไป

นฤปชา เมืองอินทร์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ ความผูกพันต่อองค์กรนำมาจากมาตราวัดมาตรฐานของ Allen and Meyer

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษามุ่งความสนใจไปที่การทดสอบแบบจำลองในการศึกษาทั้งในระดับแนวคิด (Construct level) และระดับตัวแปร (Variable level) ซึ่งจะทำได้ค้นหาตัวแปรที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาในการวางแผนการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากรของสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการดำเนินงานองค์กรต่อไป

ในระดับแนวคิด แม้ว่าจากการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ปรากฏผลว่า อายุการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับใกล้เคียงกัน แต่ผลจากการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial correlation coefficients) ระหว่างอายุการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเมื่อควบคุมผลกระทบจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับอายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันโดยตรง

ในระดับตัวแปร การค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้ มีคุณค่าที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

ประการแรกเป็นการยืนยันว่าเครื่องมือเชิงปริมาณเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ในการศึกษาค้างนี้มีความเชื่อถือทางสถิติสูง ผู้ศึกษาในอนาคตสามารถใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยต่อไป

ประการที่สอง เป็นการเน้นย้ำต่อองค์ความรู้จากการศึกษาในอดีตว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องถูกแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์กรก่อน จึงจะส่งผลต่ออายุการทำงานของพนักงาน

ประการที่สาม ในการศึกษาค้างนี้ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ ทำให้ค้นพบว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งต่ออายุการทำงานสำหรับสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ด้วย ได้แก่ การที่พนักงานยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดความยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุของพนักงาน ได้แก่ การทำงานที่ไม่ซ้ำซาก การมีอำนาจในการควบคุม การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำงานสำเร็จ การมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น และการที่พนักงานต้องทำงานดังตารางที่กำหนด

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ การสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตนเองและการที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำงานสำเร็จ

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้การทำงานทำให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการทำงานกับองค์กร ได้แก่ การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน การทำงานที่ไม่ซ้ำซาก การมีอำนาจในการควบคุม การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ การมีอิสระในการทำงาน การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานด้วยความรีบเร่ง การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และการมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น

นนทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) ได้ศึกษาการสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาการสนับสนุนขององค์กร ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 2) ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงาน และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากการสนับสนุนขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8776 .9266 และ .9144 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่า t-test ค่า F-test (One-way ANOVA) ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. การสนับสนุนขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน และรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. การสนับสนุนขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การสนับสนุนขององค์กรด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมและด้าน โอกาสก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 73.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุ่งทิพย์ งานรุ่งชัชวาล (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาญไพบูลย์ เทรดดิ้ง (1972) จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ชาญไพบูลย์ เทรดดิ้ง (1972) จำกัด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาญไพบูลย์ เทรดดิ้ง (1972) จำกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบ t-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One-way ANOVA และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

โดยกำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับค่า 0.05

ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานบริษัท ชาญไพลย์ เทคดิง (1972) จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระยะเวลา

อาภาทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey method) โดยการใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) แสดงผลข้อมูลในรูปค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบสมมติฐาน ค่าสถิติ t-test และ F-test ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation-coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและระดับความความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้รวมต่อเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันและพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยต่อทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร

จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 399 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีมากโดยคุณภาพชีวิต ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดีที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยขนาดขององค์กรนั้นมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้วย โดยองค์กรที่มีลักษณะใหญ่จะมีระดับของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด เป็นเพราะองค์กรขนาดใหญ่สามารถสร้างปัจจัยที่เพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่พนักงานให้มากกว่าองค์กรที่มีขนาดเล็กและเนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทำให้องค์กรขนาดเล็กมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าองค์กรขนาดใหญ่ด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ทั้งเพศชาย และหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 107 ราย (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558) โดยการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3 จำนวนพนักงานของบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด

หน่วยงาน	จำนวน
ฝ่ายผลิต	96
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริการทั่วไป	4
ฝ่ายบัญชีการเงินและสารสนเทศ	6
รวม	106

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ขึ้นมา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยทำการวิจัยจากข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และระดับตำแหน่งของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด เป็นคำถามปลายปิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านบูรณาการทางสังคม 6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน 8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

ผู้วิจัยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) (อาชิตกุล เจริญกุล, 2555, หน้า 49) มาปรับใช้ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

จากนั้นรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การอิงเกณฑ์ ทั้งในกรณีการแปลความข้อมูลตามรายชื่อ รายด้านและในภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ต้องปรับปรุง ควรปรับปรุง ปานกลาง ดี ดีมาก โดยใช้เกณฑ์ตามขอบเขตของค่าเฉลี่ย คือ

4.50-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

3.50-4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

2.50-3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง

1.00-1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไทยลู้บบเบสันดิง จำกัด เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ 1) ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) (อาฐิติกุล เจริญกุล, 2555, หน้า 49) มาปรับใช้ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

จากนั้นรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การอิงเกณฑ์ ทั้งในกรณีการแปลความข้อมูลตามรายชื่อ รายด้าน และในภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ต้องปรับปรุง ควรปรับปรุง ปานกลาง ดี ดีมาก โดยใช้เกณฑ์ตามขอบเขตของค่าเฉลี่ย คือ

4.50-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

3.50-4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

2.50-3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง

1.00-1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไป

เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการผู้จัดการบริษัท ไทยลூเบิ้ลเอนคิง จำกัด ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้วิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมาย และสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่น โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท ไทยลூเบิ้ลเอนคิง จำกัด จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 แสดงว่า แบบสอบถามทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพทั้งความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและความเชื่อมั่นในระดับที่ใช้ได้ดี เนื่องจากมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (สุธรรม รัตนโชติ, 2551, หน้า 128)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปแจกให้ประชากรที่ระบุไว้ในข้างต้น โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมไปยังสำนักงานใหญ่ โรงงานผสมน้ำมันหล่อลื่น ศรีราชา และ ผู้ประสานงานบริษัท บิสิเนส เซอร์วิส เซล อัลไลเนอร์ จำกัด
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 106 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่าง
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดคืนด้วยตัวเอง
4. ตรวจสอบแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้รับกลับมา และตรวจความสมบูรณ์เบื้องต้นของข้อมูลในแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับมา และแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนทั้งหมด 106 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องแล้วจึงประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social sciences) ซึ่งรายละเอียดการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ร้อย (Percentage)
2. วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเกณฑ์แต่ละด้าน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ร้อย (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเกณฑ์แต่ละด้าน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ร้อย (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสถิติ Pearson correlations โดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ประสพชัย พสุนนท์, 2553, หน้า 472) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เป็นดังนี้
 - $|r| \geq 0.8$ แสดงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันสูง
 - $0.5 < |r| < 0.8$ แสดงว่ามีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง
 - $|r| \leq 0.5$ แสดงว่ามีค่าความสัมพันธ์ต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามต่อพนักงานในบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ทั้งหมดจำนวน 106 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 106 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 106 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จึงนำข้อมูลมาทำการประมวลด้วยคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา บริษัทที่สังกัด หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน โดยแสดงเป็นจำนวนร้อยละ ผลปรากฏตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว (n = 106)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	57	53.77
หญิง	49	46.23

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	5	4.72
21-30 ปี	43	40.57
31-40 ปี	29	27.36
41-50 ปี	17	16.04
51-60 ปี	12	11.32
สถานภาพ		
โสด	70	66.04
สมรส	36	33.96
อื่นๆ	0	0.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	78	73.58
ปริญญาตรี	22	20.75
สูงกว่าปริญญาตรี	6	5.66
บริษัทที่สังกัด		
บริษัท ไทยลิวเบอแลนดิง จำกัด (TLBC)	36	33.95
บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (PTT)	2	1.89
บริษัท บิสิเนส เซอร์วิสเชส อัลไลเนอ์ (BSA)	68	64.15
หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายผลิต	96	90.57
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริการทั่วไป	4	3.77
ฝ่ายบัญชีการเงินและสารสนเทศ	6	5.66
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	28	26.42
1-5 ปี	37	34.91
6-10 ปี	16	15.09
11-15 ปี	12	11.32

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
16-20 ปี	13	12.26

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานบริษัทไทยคู่เบิ้ลดี้ง จำกัด มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า พนักงานบริษัทไทยคู่เบิ้ลดี้ง จำกัด จำนวน 106 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 53.77 และเป็นเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 46.23

อายุ พบว่า พนักงานบริษัทไทยคู่เบิ้ลดี้ง จำกัด จำนวน 106 คน ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 40.57 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.36 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.04 ช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.32 และช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.72

สถานภาพ พบว่า พนักงานบริษัทไทยคู่เบิ้ลดี้ง จำกัด จำนวน 106 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 66.04 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.96

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทไทยคู่เบิ้ลดี้ง จำกัด จำนวน 106 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 73.58 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75

บริษัทที่สังกัด พบว่า พนักงานบริษัทไทยคู่เบิ้ลดี้ง จำกัด จำนวน 106 คน ส่วนใหญ่สังกัดบริษัท บิซิเนส เซอร์วิส เซส อัลไลเนอร์ มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมา คือ สังกัดบริษัท ไทยคู่เบิ้ลดี้ง จำนวน 36 คนคิดเป็นร้อยละ 33.96 และสังกัด บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) น้อยมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า พนักงานบริษัทไทยคู่เบิ้ลดี้ง จำกัด จำนวน 106 คน ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายผลิต จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 90.57 รองลงมา คือ สังกัดฝ่ายบัญชีการเงิน และสารสนเทศ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.66

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทไทยคู่เบิ้ลดี้ง จำกัด จำนวน 106 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 34.91 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.42 และประสบการณ์

การทำงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 11-15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.32

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมีความปลอดภัย
- 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
- 5) ด้านบูรณาการทางสังคม
- 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด โดยรวม ($n = 106$)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	σ	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.97	0.84	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	3.11	0.76	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.60	0.60	ดี
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	2.92	0.79	ปานกลาง
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.23	0.83	ปานกลาง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.15	0.81	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.35	0.86	ปานกลาง
8. ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	2.85	0.97	ปานกลาง
รวม	3.15	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ

ของบุคคลมีมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.60$) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ต่ำที่สุด ($\mu = 2.85$, $\sigma = 0.97$)

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($n = 106$)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	7 (8.49)	25 (9.43)	55 (51.89)	10 (23.58)	9 (6.60)	2.90	0.97	ปานกลาง
2. ความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้	6 (5.66)	24 (22.64)	49 (46.23)	22 (20.75)	5 (4.72)	3.04	0.93	ปานกลาง
	รวม					2.97	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีที่มีความปลอดภัย ($n = 106$)

ด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานที่ดี ที่มีความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. บริเวณหรือ สถานที่ทำงานอยู่ไม่มี กลิ่นเหม็นหรือกลิ่น สารเคมีอื่นๆที่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ	9 (8.49)	21 (19.81)	50 (47.17)	16 (15.09)	10 (9.43)	3.03	1.04	ปาน กลาง
4. การได้รับ การอบรมเกี่ยวกับ ความปลอดภัย ในการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	9 (8.49)	20 (18.87)	60 (56.60)	16 (15.09)	1 (0.94)	3.19	0.83	ปาน กลาง
			รวม			3.11	0.76	ปาน กลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี
มีความปลอดภัยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.76$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย
ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (n = 106)

ด้านโอกาส ในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. การมี ความกระตือรือร้น ในการศึกษาหาความรู้ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับหน้าที่ที่ตนเอง รับผิดชอบ	9 (8.49)	50 (47.17)	40 (37.74)	6 (5.66)	1 (0.94)	3.57	0.77	ดี
6. การมีความรู้ ความสามารถ และชำนาญในเรื่อง ที่เกี่ยวกับงาน ที่รับผิดชอบ	15 (14.15)	39 (36.79)	51 (48.11)	1 (0.94)	0 (0.00)	3.64	0.73	ดี
			รวม			3.60	0.60	ดี

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการมีความรู้ความสามารถและชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (n = 106)

ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
7. การได้รับโอกาส ก้าวหน้า ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มพูน ความสามารถ ของตนเอง	5 (4.72)	24 (22.64)	57 (53.77)	17 (16.04)	3 (2.83)	3.10	0.83	ปาน กลาง
8. การได้รับ ความชมเชย และได้รับ การสนับสนุน ในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา	3 (2.83)	16 (15.09)	49 (46.23)	25 (23.58)	13 (12.26)	2.73	0.96	ปาน กลาง
			รวม			2.92	0.79	ปาน กลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
ในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.92$, $\sigma = 0.79$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการได้รับโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนา
ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของตนเองโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคม (n = 106)

ด้านการบูรณาการ ทางสังคม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9. ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ทุกคน ได้ร่วมกันแก้ไข ปรับปรุงงาน	10 (9.43)	26 (24.53)	53 (50.00)	11 (10.38)	6 (5.66)	3.22	0.96	ปาน กลาง
10. การมีโอกาส ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้น จากการทำงาน	6 (5.66)	30 (28.30)	56 (52.83)	11 (10.38)	3 (2.83)	3.24	0.83	ปาน กลาง
			รวม			3.23	0.83	ปาน กลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมมีระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ การมีโอกาสให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.24

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (n = 106)

ด้านประชาธิปไตย ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
11. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เคารพในสิทธิ ส่วนบุคคลของ พนักงาน	6 (5.66)	37 (34.91)	40 (37.74)	16 (15.09)	7 (6.60)	3.18	0.98	ปาน กลาง
12. การปฏิบัติงาน อย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน ในที่ทำงาน	10 (9.43)	29 (27.36)	42 (39.62)	20 (18.87)	5 (4.72)	3.18	1.00	ปาน กลาง
13. การมีส่วนร่วม ในการแสดง ความคิดเห็นเพื่อแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในที่ทำงาน	6 (5.66)	24 (22.64)	53 (50.00)	19 (17.92)	4 (3.77)	3.08	0.88	ปาน กลาง
			รวม			3.15	0.82	ปาน กลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน และการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันในที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (n = 106)

ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
14. การมีเวลาว่าง ให้กับครอบครัว ได้อย่างเพียงพอ	20 (18.87)	28 (26.42)	45 (42.45)	11 (10.38)	2 (1.89)	3.50	0.98	ดี
15. การมีเวลาเพียงพอ ให้กับการดำเนินกิจการ ส่วนตัวที่นอกจากงาน ประจำ	11 (10.38)	24 (22.64)	52 (49.06)	14 (13.21)	5 (4.72)	3.21	0.96	ปานกลาง
			รวม			3.35	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (n = 106)

ด้านการคำนึงถึง ผลประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
16. การมีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรม	10 (9.43)	11 (10.38)	51 (48.11)	23 (21.70)	11 (10.38)	2.87	1.05	ปานกลาง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านการคำนึงถึง ผลประโยชน์ และความรับผิดชอบ ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
เพื่อสังคม								
17. การสนับสนุน ให้จัดกิจกรรม เกี่ยวกับการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมของ ท้องถิ่น	5 (4.72)	18 (16.98)	50 (47.17)	20 (18.87)	13 (12.26)	2.83	1.01	ปาน กลาง
		รวม				2.85	0.96	ปาน กลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.85$, $\sigma = 0.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลู้บเบลินดิง จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
- 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ไทยลூเบอิลีนดิง จำกัด โดยรวม (n = 106)

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร			ปานกลาง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	3.67	0.72	ดี
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร	3.32	0.68	ปานกลาง
รวม	3.48	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยลூเบอิลีนดิง จำกัด โดยรวม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.72$) ความผูกพันต่อองค์กรอีกสองด้านที่เหลือ คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำ ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.61$)

ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (n = 106)

ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	ระดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. วิสัยทัศน์ (VISION) ของบริษัท ไทยลூเบอิลีนดิง จำกัด	4 (3.77)	31 (29.25)	56 (52.83)	14 (13.21)	1 (0.94)	3.22	0.76	ปาน กลาง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
เป็นวิสัยทัศน์ ที่เหมาะสม ในสภาวะปัจจุบัน								
2. ปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงาน ทุกคนต้องร่วมมือกัน แก้ไข	21 (19.81)	39 (36.79)	39 (36.79)	6 (5.66)	1 (0.94)	3.69	0.89	ดี
3. หากได้ยื่นคนอื่น กล่าวถึงบริษัท ในทางเสื่อมเสีย จะมีการชี้แจง และแก้ไข	12 (11.32)	30 (28.30)	48 (45.28)	15 (14.15)	1 (0.94)	3.35	0.89	ปาน กลาง
4. ภูมิใจที่จะบอกกับ ใคร ๆ ว่าเป็นพนักงาน ของบริษัท ไทย ลูบเบตสันดิง จำกัด	15 (14.15)	32 (30.19)	54 (50.94)	4 (3.77)	1 (0.94)	3.53	0.82	ดี
			รวม			3.45	0.61	ปาน กลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.89$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วิสัยทัศน์ (VISION) ของบริษัท ไทยลูบเบตสันดิง จำกัด เป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมในสภาวะปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (n = 106)

ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเท ความพยายาม เพื่อปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	ระ ดับ	
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. การทุ่มเทให้กับ งานนั้นอย่างเต็มที่ ทุกครั้งที่ได้รับ มอบหมายงาน	27 (25.47)	45 (42.45)	31 (29.25)	3 (2.83)	0 (0.00)	3.91	0.82	ดี	
6. การพร้อมที่จะ ทำงานทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้า ขององค์กร	17 (16.04)	43 (40.57)	43 (40.57)	3 (2.83)	0 (0.00)	3.70	0.77	ดี	
7. การพอใจ ที่จะทำงานล่วงเวลา ให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทน จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	17 (16.04)	35 (33.02)	43 (40.57)	10 (9.43)	1 (0.94)	3.54	0.91	ดี	
8. การเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงาน ให้เสร็จแม้ว่า จะมาปฏิบัติงาน ในวันหยุด	18 (16.98)	36 (33.96)	38 (35.85)	13 (12.26)	1 (0.94)	3.54	0.95	ดี	
						รวม	3.67	0.72	ดี

จากตารางที่ 16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม
เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.67, \sigma = 0.72$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยเรื่อง การทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.91 และการพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย และการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จแม้ว่าจะมาปฏิบัติงานในวันหยุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.54

ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($n = 106$)

ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
9. การไม่คิดที่จะ ลาออกจากบริษัท แม้ว่าจะมีโอกาส ไปทำงานที่อื่น ที่มีระดับตำแหน่ง เงินเดือนและ สวัสดิการที่ดีกว่า	8 (7.55)	20 (18.87)	45 (42.45)	23 (21.70)	10 (9.43)	2.93	1.04	ปาน กลาง
10. การตัดสินใจ ทำงานที่บริษัทเป็น การตัดสินใจที่ดีที่สุด ในการทำงาน	11 (10.38)	30 (28.30)	57 (53.77)	6 (5.66)	2 (1.89)	3.40	0.82	ปาน กลาง
11. การมีความรู้สึก ผูกพันกับบริษัท มากขึ้น เมื่อทำงาน นานขึ้น	22 (20.75)	33 (31.13)	43 (40.57)	8 (7.55)	0 (0.00)	3.65	0.89	มาก

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
12. บริษัท ไทยลூบเบลินดิง จำกัด เป็นองค์กรที่ดี ที่สุด สำหรับ การทำงานกับองค์กร ต่าง ๆ	12 (11.32)	23 (21.70)	58 (54.72)	12 (11.32)	1 (0.94)	3.31	0.85	ปาน กลาง
		รวม				3.32	0.68	ปาน กลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัทมากขึ้นเมื่อทำงานนานขึ้นมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.89$) และข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยการไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัท แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่นที่มีระดับตำแหน่งเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.93

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยลூบเบลินดิง จำกัด ผู้วิจัยใช้วิธีการทดสอบความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 18 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.58**	0.00	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี มีความปลอดภัย	0.51**	0.00	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.58**	0.00	ปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.57**	0.00	ปานกลาง
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	0.45**	0.00	ต่ำ
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.55**	0.00	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.38**	0.00	ต่ำ
8. ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	0.28**	0.00	ต่ำ
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.70**	0.00	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีที่มีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต
ส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวก
ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยเก็บแบบสอบถามจากพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ทุกคน จำนวน 106 คน และวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัทไทยลூบเบสันดิง จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุ 21-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่สังกัดบริษัท บิทีเนส เซอร์วิส เซส อัลไลเนอร์ หน่วยงานที่สังกัดฝ่ายผลิต และมีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ 1-5 ปี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด

พนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด พนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีรายละเอียดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแต่ละด้านดังนี้

อภิปรายผล

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด จากจำนวนพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ทั้งหมด 106 คน ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยลูบ์เบสันดิง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานบริษัท ไทยลูบ์เบสันดิง จำกัด ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน มีการบูรณาการทางสังคม มีประชาธิปไตยในองค์กร มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และมีการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบ ต่อสังคมในระดับปานกลาง จึงเป็นส่วนทำให้พนักงานบริษัท ไทยลูบ์เบสันดิง จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งทิพย์ งานรุ่งชัชวาล (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาญไพบุลย์ เทรดิ่ง (1972) จำกัด จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ชาญไพบุลย์ เทรดิ่ง (1972) จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ค่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ยุทธนา พิระยุทธ (2551) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ได้ผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้น หน่วยงานจึงควรสำรวจค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมเดียวกันว่า ปัจจุบันอัตราค่าตอบแทนที่องค์กรอื่น ๆ มีให้กับพนักงานนั้น มากหรือน้อยกว่าที่บริษัทให้กับพนักงานอยู่แล้วหรือหากไม่สามารถปรับเพิ่มให้ได้ อาจมีการเพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการอื่น ๆ ให้ เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่ามีความคุณภาพชีวิตที่ดีจากบริษัทแล้ว กัญญณ์ช พวงมาลัย (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณา รายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง ลำดับต่อมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความปลอดภัย

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี เนื่องจากทางบริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและการเสนอแนะงานใหม่ เกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากการฝึกอบรมและการได้รับทุนการศึกษาต่อทั้งในระยะยาวและระยะสั้น รวมทั้งมีแหล่งความรู้ที่พนักงานสามารถค้นหาข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ได้อย่างสะดวก มีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีอิสระในการควบคุมและทำงานด้วยตนเอง อีกทั้งทางบริษัทยังมีการนำระบบสมรรถนะมาเป็นระบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนการสืบทอด ตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งระบบนี้จะทำให้พนักงานได้มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากมีเครื่องมือในการชีวิตสมรรถนะที่ชัดเจน และสามารถบอกได้ว่าเราควรปรับปรุงแก้ไขทักษะและความรู้ในด้านไหน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยลูบเบิ้ลนดิ่ง จำกัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยรองลงมาและมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จากคำพูดของ ดร.ไพริน ชูโชติถาวร อดีต ประธานกรรมการผู้จัดการ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่ว่า “เราต้องเปลี่ยนวิธีการทำงานกันใหม่ ผมไม่ชอบ Work hard นะ ผมชอบ Work smart ผมอยากให้พวกเราเต็มเต็มครอบครัวของคุณ เพราะเมื่อไหร่ที่ครอบครัวคุณแข็งแรง ครอบครัว ปตท. ของเราก็แข็งแรง” ทางบริษัท ไทยลูบเบิ้ลนดิ่ง จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จึงให้ความสำคัญในเรื่องนี้เช่นกัน โดยทางบริษัทตระหนักว่าผลงานของคน ไม่ได้วัดจากชั่วโมงการทำงานหรือการปฏิบัติงานในวันหยุด แต่วัดการที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน อีกทั้งยังเห็นความสำคัญของการมีเวลาให้ครอบครัว เพราะสังคมครอบครัวเป็นสังคมขั้นพื้นฐาน เมื่อสังคมขั้นพื้นฐานมีความแข็งแรง สังคมในที่ทำงานก็ย่อมมีความแข็งแรงเช่นกัน

ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะเรื่องการสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น เนื่องจาก

ทางบริษัท ไม่มีนโยบายเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ดังนั้น ทางบริษัทควรมีการทำ CSR (Corporate Social Responsibility) และนำพนักงานร่วมงานในวันสำคัญต่างหรืองานที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ตนทำงานอยู่ เพื่อให้พนักงานได้ทราบว่าตนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์คืนให้แก่สังคม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและพนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งทิพย์ งานรุ่งชัชวาล (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซาญไพบูลย์ เทรดิง (1972) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ซาญไพบูลย์ เทรดิง (1972) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและระดับความความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้านแล้วพบว่า ระดับความคิดเห็น ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอภิปรายผล ได้ดังนี้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี เนื่องจากพนักงาน บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด พร้อมทั้งจะทำงานทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร พนักงานจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายงาน พนักงานมีความพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าน้อย และพนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จแม้ว่าจะจะมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง โดยเฉพาะเรื่องการไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่น ที่มีระดับตำแหน่ง เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า แสดงให้เห็นทางบริษัทยังให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่เพียงพอ กับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้น ทางบริษัทควรมีการสำรวจแบบการบริหาร กับกลุ่มธุรกิจที่ใกล้เคียงกัน จากผลการศึกษาแยกตามบริษัทที่สังกัดพบว่า พนักงานที่สังกัดบริษัท บิลิเนส เซอร์วิสเฮส อัลไลเนอร์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด เนื่องจากพนักงานที่สังกัด บริษัทนี้เป็นบริษัทแรงงานรับเหมาช่วง ซึ่งทางบริษัทอาจจะยังให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่เพียงพอ ดังนั้น ทางบริษัทควรพิจารณารายได้โดยรวมของพนักงานเมื่อเทียบกับธุรกิจเดียวกัน หรือใกล้เคียงกันว่าบริษัทมีการจ่ายที่เท่ากันหรือสูงกว่าหรือไม่ เพื่อส่งผลให้ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรสูงขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่าหากพนักงาน บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง เช่น หากพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ อาบทิพย์ กรดศรีไหม (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่าพนักงาน บริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีรายได้รวมต่อเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันและพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยต่อทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตนิคม อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อาฐิตกกุล เจริญกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการพิจารณาเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันและเป็นไปอย่างยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน
2. ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ในงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. ควรมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเหมาะสม
4. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ควรมีการพิจารณาการให้ค่าตอบแทนโดยพิจารณาถึงศักยภาพที่เหมาะสม ความโปร่งใส ชัดเจน ความยากง่ายของงาน ปริมาณงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบ งานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาซึ่งไม่เพียงแต่ต้องเปรียบเทียบความเชี่ยวชาญกับค่าตอบแทนในแต่ละสาขาภายในองค์กรเท่านั้นแต่ยังต้องมีการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อเป็นการศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับและพัฒนาแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยยึดหลักความเป็นธรรมให้มากที่สุด อีกทั้งยังต้องมองในเรื่องของสวัสดิการอื่น ๆ ที่ทางองค์กรให้กับพนักงานนอกเหนือจากค่าตอบแทนประจำและควรหมั่นสำรวจอยู่เสมอว่า สวัสดิการใด

เหมาะสม และเป็นที่ต้องการพนักงานก็ส่งเสริมต่อไป แต่หากสวัสดิการใดที่ไม่จำเป็นก็ยกเลิก เพื่อให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้ได้อย่างเต็มที่

2. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพส่วนบุคคลมีผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นควรมีการมอบหมายงานที่มีคุณค่าให้กับพนักงาน ให้อิสระในการทำงาน ให้อำนาจและการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม บริษัทต้องวางแผนเรื่องการนำเอาศักยภาพของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาสูงๆ ให้มีการนำความรู้ความสามารถที่ได้มานั้นนำมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ควรเปิดโอกาสให้ค้นหาความถนัดอันอาจนำไปสู่การจัดสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับงานได้อย่างถูกต้องต่อไป นอกจากนี้บริษัทจะต้องมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลคิดหาวิธีการส่งเสริมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การบริหารความรู้ในองค์กร (Knowledge management) การเรียนรู้ด้วยตนเอง การส่งเสริมให้ได้รับแหล่งข้อมูลจากหลากหลายด้าน จัดสัมมนาเสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานโดยมีการประเมินผลอย่างยุติธรรม บริษัทควรมีการวางแผนการพัฒนาพนักงานแต่ละตำแหน่งอย่างแน่นอนในรูปแบบเดียวกัน และสามารถวัดผลได้ การชี้แจงและมอบอำนาจหน้าที่ควรมีความชัดเจน เช่น การสอนงานจากหัวหน้างานผู้ลูกน้อง หรือการตำหนิต่างๆ การแก้ไขระบบงานควรชี้แจงให้ชัดเจน และไม่ควรเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ในกรณีผู้ปฏิบัติงานขอคำปรึกษาเกี่ยวกับงาน หัวหน้างานควรให้ความสนใจและเต็มใจที่จะให้คำปรึกษา ไม่แสดงออกซึ่งอาการหงุดหงิดหรือไม่พอใจ เพื่อเป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน ลดความตึงเครียด ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างฐานความคิด คลังความรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสามารถดึงเอาศักยภาพของพนักงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

3. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้น ควรพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การรับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายให้รับผิดชอบมากขึ้น มีความมั่นคงในงานและรายได้ที่จะไม่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม ควรมีการสื่อสารในทั้งทางตรงและทางอ้อมให้พนักงานทราบถึงการเจริญเติบโตในสายอาชีพ (Career development) เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นใจในการที่จะร่วมงานกับบริษัทรวมทั้งทำรูปแบบการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความท้าทายและได้ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น โดยใช้วิธีการหมุนเวียนงาน เพื่อให้พนักงานมีทักษะความสามารถในการทำงานที่หลากหลายและสามารถเปลี่ยนสายงานได้

4. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้วยการปลูกฝังการยอมรับ และความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดกับพนักงาน โดยการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน และส่งพนักงานไปฝึกอบรม อบรม ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้า ให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร และไม่อยากที่จะละทิ้งบริษัทไป

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอื่น ๆ ที่มีรูปแบบการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อทำการเปรียบเทียบและนำมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด อันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. ควรมีการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด ทุก ๆ 5 ปี เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาว่าเหมือนหรือแตกต่างกันตรงไหน ควรปรับปรุงในด้านใดมากที่สุด

3. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบสันดิง จำกัด เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นและส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

บรรณานุกรม

- กัญญาณัช พวงมาลัย. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พานาโซนิค อีเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ชนิดดา เพ็ชรประยูร. (2545). *การรับรู้บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ภายในบ้าน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยทวี เสนาะวงศ์. (2550). *การบริหารผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: Business Management.
- ชุลีพร ชัยมา. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่สำนักงานทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน*. งานนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัลลวณา สะธานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภูษวรรณ อุดมชัยศรี. (2543). *การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่องานระหว่างพนักงานที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- นางเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นนทภัทร อักษรดิษฐ์. (2550). การสนับสนุนขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพรัตน์ รุ่งอุทัยศรี. (2553). มิติใหม่แผนพัฒนาบุคลากร. *จุฬาลงกรณ์วารสาร*, 10(23), 13-19.
- นภาพิณญ โหมาศวิน. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤดล มีพิยธ. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤปชา เมืองอินทร์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นักรบ ทองประทุม. (2544). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค 2. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนา ผ่องเลิศซ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์การศึกษานเฉพาะกรณีข้าราชการวิทยาลัยการพยาบาล เกื้อกรุณย์. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธิวดี ไต้วัลย์. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาลัยเชียงใหม่.
- นุชนาถ ปั่นคุ้ม. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท มินิแบ อีเล็คทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เนตินา โพธิ์ประสระ. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บริษัท ไทยลூเบิ้ลีนดิง จำกัด. (2559). *แผนยุทธศาสตร์บริษัท ไทยลூเบิ้ลีนดิง จำกัด พ.ศ. 2559-2563*. ชลบุรี: ปู้คปรีน.
- บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (2559). *แผนยุทธศาสตร์บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2559-2563*. ระยอง: ปู้คปรีน.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต*. *วารสารเพิ่มผลผลิต*, 26(12), (46-48).
- ประสพชัย พสุนนท์. (2553). *การวิจัยตลาด (Marketing research)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผกาภรณ์ เจียวละอ่อน. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพการบริการของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. งานนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผาณิต สกลวัฒน์. (2537). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาราชนครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พงศธร พันลึกเดช. (2548). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานนักพัฒนารุ่นใหม่ในองค์กรพัฒนาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์พัฒนารุ่นใหม่บัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรณพนัช ไตรรัตน์นุกูล. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พัชราภรณ์ สุภม้งมี. (2548). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนาปิบล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิศิษฐ์ มอญไ้. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด เชียงใหม่. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะ การจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภักวิภา ศักดิ์ศรี. (2547). ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการขั้บรณอย่างปลอดภัยของพนักงาน โดยสาร ประจำทาง บริษัท ขนส่ง จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุทธนา พีระยุทธ. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน). งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รัฐญาณี บุญมา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รัตนพร จันท์เทศ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรมเบียนสยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย อีสเทิร์นเอเชีย.

- รุ่งทิพย์ งานรุ่งชัชวาล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาญไพบูลย์ เทรดดิ้ง (1972) จำกัด*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วชิราภรณ์ สุวรรณกุล. (2554). *การวิเคราะห์วรรณกรรมเยาวชนรางวัลแวนแก้วประเภทสารคดี พ.ศ. 2546-2552*. งานนิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการพัฒนาอาชีพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณิศา สารีคำ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- ศิวพร แก้วคุ้ม. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานธุรกิจบริการ สาขาเขต 6 กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ศุภวรรณ ภิเสก. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไวส์ คอนซัลแทนท์ (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สกวรัตน์ อินทุสมิต. (2553). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุชาดา พรหมรักษ์. (2553). *ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน เขต 14*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สุธรรม รัตนโชติ. (2551). *การจัดการธุรกิจทั่วไป*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุปรียา เตชะอะศวนันท์. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ตำรวจกองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธรภาค 5*. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2551). *การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร*.
ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้า
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัจฉรา ปุราคม. (2540). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานใน โรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาลัยเชียงใหม่.
- อาชิตีกุล เจริญกุล. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารทหาร ไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ*.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาบทิพย์ กรดศรีใหม่. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัทบริการรับเหมางานแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
คณะบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
บริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Baron, P. T. (1986). *Formal organization: A comparative approach*. San Francisco, CA:
Chandler.
- Cherrington, W. B. (1994). Critical care nursing practice regarding patient anxiety assessment and
management. *Intensive and Critical Care Nursing*, 19(5), 276-288.

Steers, R. W. (1977). Antecedent and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 1(12), 45-56.

Walton, E. R. (1974). Improving the quality of working life. *Harvard Business Review*, 1(11), 12-16.

ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร บริษัท ไทยลூบเบิ้ลีนดิง จำกัด

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานบริษัท ไทยลூบเบิ้ลีนดิง จำกัด
2. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท

ไทยลூบเบิ้ลีนดิง จำกัด

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไทยลூบเบิ้ลีนดิง จำกัด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณ
ในความร่วมมือนมา ณ โอกาสนี้

พัศกาญจน์ พวงประเสริฐ
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 20 ปี () 21-30 ปี
 () 31-40 ปี () 41-50 ปี
 () 51-60 ปี

3. สถานภาพ

- () โสด () สมรส
 () อื่น ๆ โปรดระบุ

4. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี

5. บริษัทที่สังกัด

- () บริษัท ไทยลูปเบ็นดิง จำกัด (TLBC)
 () บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (PTT)
 () บริษัท บิสิเนส เซอร์วิส เซส อัลไลเนอร์ (BSA)

6. หน่วยงานที่สังกัด

- () ฝ่ายผลิต () ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริการทั่วไป
 () ฝ่ายบัญชีการเงินและสารสนเทศ

7. ประสบการณ์การทำงาน

- () ต่ำกว่า 1 ปี () 1-5 ปี
 () 6-10 ปี () 11-15 ปี

() 16-20 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
2	ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดของท่านจัดให้					
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมีความปลอดภัย						
3	บริเวณหรือสถานที่ทำงานอยู่ไม่มีกลิ่นเหม็นหรือกลิ่นสารเคมีอื่น ๆ ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
4	ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล						
5	ท่านมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ					
6	ท่านมีความรู้ความสามารถและชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน						
7	ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง					
8	ท่านมักได้รับความชมเชยและได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านการบูรณาการทางสังคม						
9	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้ร่วมกันแก้ไขปรับปรุงงาน					
10	ท่านมีโอกาสนำข้อเสนอนี้เพื่อแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร						
11	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพในสิทธิ ส่วนบุคคลของท่าน					
12	ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติงาน อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
13	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆในที่ทำงาน					
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
14	ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ					
15	ท่านมีเวลาเพียงพอให้กับการดำเนินกิจการ ส่วนตัวที่นอกจากงานประจำ					
ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม						
16	ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม					
17	ท่านสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยลூบเบลินดิง จำกัด
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร						
1	ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ (VISION) ของบริษัท ไทยลூบเบลินดิง จำกัด เป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมในสภาวะปัจจุบัน					
2	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข					
3	ท่านจะชี้แจงและแก้ไข หากได้ยินคนอื่นกล่าวถึงบริษัทในทางเสื่อมเสีย					
4	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท ไทยลூบเบลินดิง จำกัด					
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร						
5	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
6	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
7	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
8	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จแม้ว่าจะมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม					
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร						
9	ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัทแม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่นที่มีระดับตำแหน่งเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า					

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
10	การตัดสินใจทำงานที่บริษัทเป็นการตัดสินใจ ที่ดีที่สุดในการทำงาน					
11	เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านมีความรู้สึกผูกพัน กับบริษัทมากขึ้น					
12	บริษัท ไทยลூเบอิลส์คิง จำกัด เป็นองค์กรที่ดีที่สุด สำหรับการทำงานกับองค์กรต่าง ๆ					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม