

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ

กวิตา บำรุงธรรม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นางสาวกวิตา บำรุงธรรม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์



..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... กรรมการ

(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

..... กรรมการและเลขานุการ

(ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีัย ธารเสนา)

วันที่ 5 เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ชิตพล ชัยมะดัน อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบทุกท่านกรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข และวิจารณ์ งานนิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว รวมทั้งพี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ทำให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

กวิตา บำรุงธรรม

57930216: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารงานทั่วไป)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร

กวิตา บำรุงธรรม: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ (THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES WORKING FOR BURAPHAREUNGKIJ COMPANY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชิตพล ชัยมะดัน, ปร.ด. 70 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ จำนวน 80 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ ผลการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ตามลำดับ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

57930216: MAJOR: GERNERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GERNERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: RELATIONSHIP/ QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATIONAL
COMMITMENT

KAWITA BAMRUNGTHAM: THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF
WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES
WORKING FOR BURAPHAREUNGKIJ COMPANY. ADVISOR: CHITHAPOL
CHAIMADAN, Ph.D. 70 P. 2016.

The purpose of this study was threefold. First, it aimed at investigating quality of work life among employees working for Burapharuengkij Company. Also, this study intended to examine organizational commitment among these employees. The third purpose of this study was to determine the relationship between the employee's quality of work life and organizational commitment. The population participating in this study was 80 employees working for Burapharuengkij Company. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included means, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of this study revealed that the level of quality of work life among the employees working for Burapharuengkij Company was found at a moderate level. When considering each aspect, the one in relation to safe and hygienic work environment was rated the highest, followed by those related to balance between work life and other aspects, social integration and collaboration, job advancement and security, adequate and fair compensation, development of personnel competencies, employees' benefits/rights, and benefits to society, respectively.

Regarding organizational commitment among the employees, it was found at a moderate level. Specifically, the subjects rated the aspect in relation to strong belief the highest, followed by the aspects related to willingness to try one's best, and strong needs/wishes, respectively.

Finally, a positive low relationship was found between the employees' quality of work life and their work effectiveness at a significant level of 0.01.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	12
ข้อมูลทั่วไปของบริษัทบูรพาเรืองกิจ	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ....	36
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ....	44
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ.....	47
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
สรุปผลการวิจัย	55
อภิปรายผล.....	56
ข้อเสนอแนะ.....	58
บรรณานุกรม	60
ภาคผนวก	65
ประวัติย่อของผู้วิจัย	70

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน	
2	แนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร	14
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และอายุงานในองค์กรของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ	34
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ โดยภาพรวม	36
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	37
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	38
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	39
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล	40
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	41
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านสิทธิของพนักงาน.....	41
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	42
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	43
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า.....	45
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก.....	45
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า	46
17	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	47
18	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	48
19	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	49
20	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคลกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	50
21	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	51
22	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน	52
23	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	52
24	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	53
25	สรุปความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	54

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการที่เราจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ต้องมีปัจจัยหลายอย่างเป็นองค์ประกอบ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน การแข่งขันในด้านเศรษฐกิจ เศรษฐกิจต่าง ๆ ซึ่งในปัจจุบันมีการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน ทั้งการติดต่อซื้อ-ขายสินค้าต่าง ๆ การทำบัญชีเอกสาร การสั่งซื้อสินค้าแบบออนไลน์ ซึ่งสร้างความสะดวกสบายเพิ่มมากขึ้น และในด้านการค้าขายก็มีตัวเลือกจำนวนมาก บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานในยุคที่เศรษฐกิจเปลี่ยนไปทุกวัน (กิ่งแก้ว ศรีสาติกุศลรัตน์, 2551)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าเป็นอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีกการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการ พบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงาน และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมนับได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตาม ไปด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงาน

และองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยิน ได้ฟังหรือเห็นภาพ ความขัดแย้งภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้ แรงงานอยู่ เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้ แรงงานมีความรู้สึกที่กำลังถูกลิดรอนสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้อง หยุดชะงัก จนมีผลทำให้ การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะสูญเสียรายได้จำนวน มหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบาก และขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคม และประเทศชาติโดยรวมด้วย

บริษัทบูรพาเรืองกิจ ตั้งอยู่เลขที่ 64 หมู่ 3 ตำบลบ้านด่าน อำเภอธวัชบุรี จังหวัด สระแก้ว เป็นบริษัทเอกชนขนาดเล็ก ทำธุรกิจประเภทการให้บริการด้านซื้อขาย-สินค้า ประเภท เครื่องดื่มหลากหลายชนิด ได้ทำการก่อตั้งมาเป็นเวลากว่า 20 ปี มีจำนวนบุคลากรกว่า 80 คน ทั้งบุคลากรภายในและบุคลากรภายนอก ที่คัดเลือกเข้ามาอยู่เสมอ โดยบริษัทจะเน้นการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจมากที่สุด มีการบริหารงานโดยมีบุคคลคนเดียวเป็นเจ้าของ และผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีผู้ได้บังคับบัญชาลงมา โดยมีการแบ่งสายงาน อย่างชัดเจนธุรกิจมีความกว้างขวางในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว เนื่องจากบริษัทก่อตั้งมาเป็น เวลานาน ทำให้บุคลากรที่ทำงานมานานมีความผูกพันต่อองค์กร บริษัทจึงตอบแทนด้วย การให้สวัสดิการที่เหมาะสมต่อบุคลากร

ทางบริษัทได้เล็งเห็นคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะทำให้สุขภาพจิตดี สามารถทำงานออกมาได้เป็นอย่างดี ทำให้องค์กร ได้รับผลผลิตที่ดี การดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เมื่อบุคลากรสามารถทำงาน ให้แก่องค์กรได้เป็นระยะเวลาานาน ก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์การนั้นมีบุคลากรที่ ทำงานเป็น ไม่ต้องสรรหาบุคลากรภายนอกเข้ามาทำงาน มีความรู้ความสามารถที่องค์กรต้องการ รู้งาน มีความรักองค์กร ก็จะช่วยให้องค์กรมีความเจริญเติบโตก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาผู้วิจัยในฐานะบุคลากรคนหนึ่งของบริษัท บูรพาเรืองกิจ จึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นอย่างไร และความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัทเป็นอย่างไร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ นำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ

สมมติฐานการวิจัย

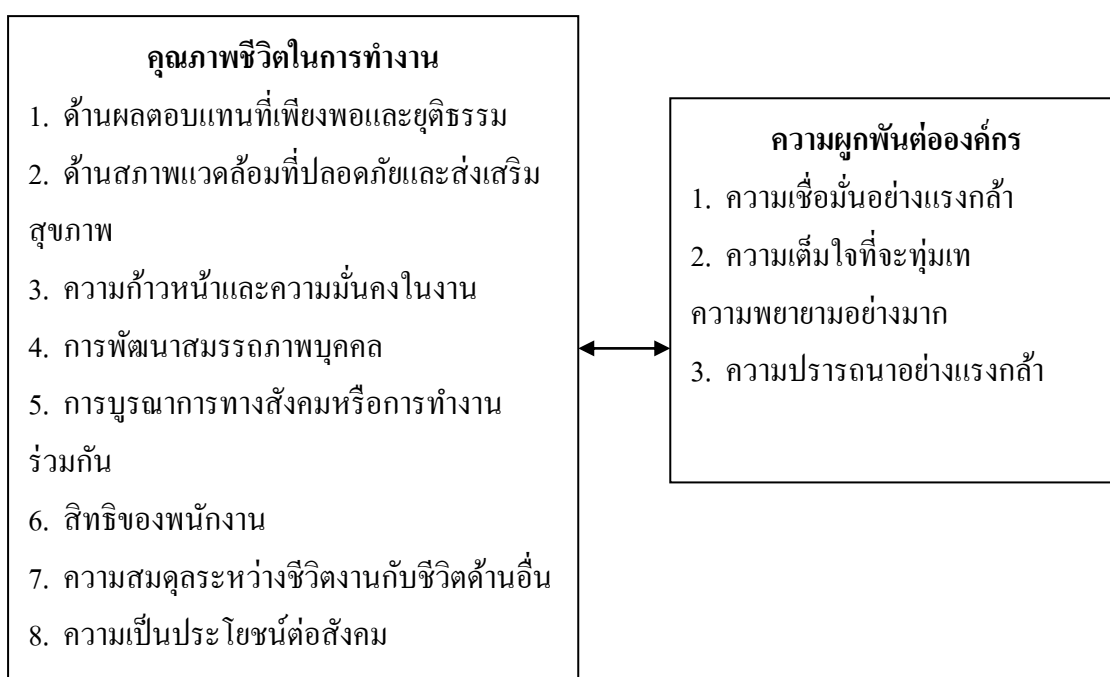
คุณภาพชีวิตของการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974, pp. 12-16) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Porter and Smith (1991 อ้างถึงใน ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์, 2551) มากำหนดกรอบแนวคิดวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ
2. ทำให้ทราบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพการทำงาน (Walton, 1974, pp. 12-16) ประกอบด้วย
 - 2.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 2.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.1.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 - 2.1.4 การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
 - 2.1.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
 - 2.1.6 สิทธิของพนักงาน
 - 2.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
 - 2.1.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Porter & Smith, 1991 อ้างถึงใน ฉัฐพงษ์ถาวรานนท์, 2551) ได้แก่

- 2.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า
- 2.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก
- 2.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้า

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาจากพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ จำนวน 80 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2558-พฤษภาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจ และความพึงพอใจสำหรับคนงาน ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กร และลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่อง ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุม เสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนมีค่า และมีความรู้สึกท้อแท้จากการทำงานของตนเอง

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกที่ไม่มีภาระแข่งขันวาระในหน่วยงาน และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตบุคคลนั้น บทบาทเกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดี

สิทธิของพนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนอย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจกรรมขององค์การ ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุด

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์การ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้า หมายถึง ลักษณะที่บุคคลแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร

พนักงานในองค์กร หมายถึง พนักงานซึ่งปฏิบัติงานที่ บริษัทบูรพาเรืองกิจทั้ง 4 สาขา แบ่งออกเป็น 1) สายงานฝ่ายบัญชี 2) สายงานฝ่ายการตลาด 3) สายงานฝ่ายจัดส่งสินค้า 4) สายงานติดต่อ-บริการลูกค้า

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัทบูรพาเรืองกิจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ

ความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จะเป็นลักษณะของบุคคลที่ทำงานอย่างมีความสุข สามารถทำงานมีรายได้ใช้จ่ายในด้านความจำเป็นพื้นฐาน และผลตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ได้ใช้ความสามารถ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีในการร่วมงานกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความรักองค์กร คุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องมีความเท่าเทียมกัน ยุติธรรม ไม่มีการบังคับ เป็นงานที่น่าสนใจ ให้โอกาสได้เรียนรู้ มีการสนับสนุนทางเลือกตามความชอบ

ฟ้าใส พุ่มเกิด (2547, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การรับรู้การประเมินภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและองค์กร

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน จูติพร หงษา, 2549, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของ

คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือ ความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรือ อีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กร การรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ประการสุดท้าย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

จิตสุดา มงคลวัฒน์ (2549, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความปลอดภัยจากการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับค่าตอบแทนในงาน อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เพื่อไปสู่ ประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพในการทำงาน

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกและความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันไป โดยมี จุดเน้นที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วมและความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ทั้งนี้ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กรให้เป็นไปใน ทิศทางที่ดีขึ้น จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อ องค์กร

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548, หน้า 10) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสมบูรณ์ในการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีกำลังกาย กำลังใจ ที่ดีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ที่มา	แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ฟ้าใส พุ่มเกิด (2547)	การรับรู้การประเมินภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและองค์กร

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่มา	แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน
Huse and Cummings (1985)	ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือ ความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรือ อีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กร การรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ
ฐิติพร หงษา (2549)	ความรู้สึกละและความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันไป โดยมีจุดเน้นที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วม และความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548)	คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสมบูรณ์ในการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีกำลังกาย กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
จิตสุดา มงคลวัฒน์ (2549)	ตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความปลอดภัยจากการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับค่าตอบแทนในงาน อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Kerce and Kewley (1993, pp. 189-209 อ้างถึงใน นนทกานต์ วุฒิวารี, 2547, หน้า 18)

ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม
2. ความพึงพอใจงานเฉพาะด้าน ประกอบด้วย การบริการสังคม ความคิดริเริ่มคุณธรรม

ในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความมีส่วนร่วมในหน้าที่ มีมนุษย์สัมพันธ์กับ

3. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลาย ความเป็นอิสระในงานการให้ข้อมูลป้อนกลับ โอกาสสร้างมิตรภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสำคัญของงานและโอกาสการใช้ความสามารถ

4. ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน ประกอบด้วย ความเกี่ยวพันและความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่การงาน แนวโน้มในการหลีกเลี่ยงงาน ความรู้สึกผิดที่ทำงานไม่เสร็จทันเวลา การมีความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานสูง และความสิ้นหวังในคุณภาพการทำงาน หรือความไม่เอาใจใส่ต่องาน

Walton (1978, หน้า 12-16 อ้างถึงใน ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร, 2552, หน้า 109-110)

ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตในแนวความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การ ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด นอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน

2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียสุขภาพควรจะได้กำหนดมาตรฐาน ที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for continues growth and security) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้ทักษะใหม่ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Opportunity for developing and using human capacity) ในการทำงานเป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถ

ทำหน้าที่โค่นใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่บนความสำเร็จในชีวิต

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับ (Social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee rights) หมายถึง บริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทในชีวิตของตนเองครบถ้วน และกิจกรรมอื่น

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับฝึคชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติเช่นกัน ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า องค์กรของตนเองได้มีส่วนร่วมรับฝึคชอบในการณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Dessler (1991, p. 4 อ้างถึงใน นพรัตน์ รุจนกานต์, 2547) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัย
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคง มีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมที่ดี
10. มีความเป็นธรรม และยุติธรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยวิกฤติสำหรับผู้บริหาร หรือผู้นำจะต้องจับตา และให้ความสำคัญ สำหรับการจ้างงานในปัจจุบันซึ่งรูปแบบสัญญาการจ้างงานสมัยใหม่มีความผูกพันต่อลูกจ้างน้อยลง คนทำงานต่างมีวิถีชีวิตที่แตกต่างและมีความเป็นอิสระของตนเอง พนักงานมีทางเลือกมากขึ้น การสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นวิธีหนึ่งที่จะผูกใจบุคลากรไว้ในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กรที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาถึงแนวคิด และความหมายของการผูกพันต่อองค์กร โดยให้ความหมายของการผูกพันต่อองค์กรดังนี้

Steers (1977, p. 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติได้ดังต่อไปนี้ คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่แสดงว่าตนเองเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกับบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กร และพร้อมที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Buchanan (1974, p. 533) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปทางเดียวกัน
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982, p. 80) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติได้ดังต่อไปนี้ คือ ความต้องการเฉพาะบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรใด องค์กรหนึ่ง โดยมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความให้เชื่อมั่นในเป้าหมายและยอมรับคุณค่าขององค์กร
2. ความตั้งใจที่จะใช้ความสามารถเพื่อทำงานในองค์กร
3. ความต้องการอย่างมากที่จะดำรงอยู่ในองค์กร

Merriam-Webster (2001, p. 231) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติได้ดังต่อไปนี้ คือ การทำสัญญาข้อตกลงองค์กรกับบุคลากรในองค์กรในอนาคต

1. การทำให้คำมั่นต่อภาระหน้าที่ เช่น การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพมั่นคง บุคลากรในองค์กรรู้สึกมั่นคงเมื่ออยู่ในองค์กรนี้

2. การให้คำมั่นสัญญาว่าจะทำบางสิ่งบางอย่างในอนาคต เช่น ถ้าพนักงานทำงานอย่างเต็มที่ผลประกอบการขององค์กรออกมาดี พนักงานจะได้รับโบนัสมาก

Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน จิตรา จัตละ, 2550) ได้บรรยายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กร ที่เกิดจากองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

Luthans (1992 อ้างถึงใน ฌรารัตน์ แป้นเมือง, 2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเสมือนความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Feeling of belonging) ความจงรักภักดี (Loyalty) และการยึดถือเป็นแบบอย่างหรือการแสดงตนในนามองค์กร (Organizational Identification) และเชื่อว่าความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติเกี่ยวกับงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นทัศนคติของบุคลากรที่แสดงถึงความสำเร็จและความมั่นคงขององค์กร

Porter and Smith (1991 อ้างถึงใน ฉัฐพงษ์ ถาวรานนท์, 2551) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่เสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุน และสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

The Institute for Employment Studies (2004 อ้างถึงใน วรพจน์ เลิศสุวรรณเสรี, 2551, หน้า 5) เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันของพนักงานไว้ว่า พนักงานจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและคุณค่าขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะใส่ใจในบริบทของธุรกิจ และทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร องค์กรจะต้องสร้างการพัฒนา และปลูกฝังความผูกพันของพนักงานซึ่ง จำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างหรือพนักงาน ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมอันประกอบไปด้วย

1. มีความเชื่อมั่นในองค์กร
2. มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อสร้างสิ่งที่ดีกว่า
3. เข้าใจบริบทของธุรกิจและมีมุมมองในภาพใหญ่
4. เคารพและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
5. มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้า
6. มีการพัฒนาที่ตนทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 2 แนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา	แนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร
Steers (1977)	ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่แสดงว่าตนเอง เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกับ บุคลากรอื่น ในองค์กร และพร้อมที่ทุ่มเทแรง การแรงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
Buchanan (1974)	เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มี ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงาน ตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
Mowday, Poter and Steers (1982)	ความต้องการเฉพาะบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม กับ องค์กรใดองค์กรหนึ่ง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่มา	แนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร
Merriam-Webster (2001)	การทำสัญญาข้อตกลงองค์การกับบุคลากร ในองค์การในอนาคต
Allen and Mayer (1990)	เป็นสภาวะจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ ที่เกิดจาก องค์ประกอบของความผูกพัน
Luthans (1992)	ความผูกพันต่อองค์การเป็นเสมือนความรู้สึกเป็น เจ้าของ (Feeling of belonging) ความจงรักภักดี (Loyalty) และการยึดถือเป็นแบบอย่างหรือการแสดง ตนในนามองค์การ (Organizational identification)
วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์ (2548)	ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคล แต่ละคนแสดงออกต่อองค์การที่ตนเองอยู่ โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม ขององค์การ รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ลอ อี. ไรท์, 2540, หน้า 51) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นทัศนคติที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่ผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ความผูกพัน มี 3 องค์ประกอบคือ

1. การแสดงตน (Identification) หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เป็นความภาคภูมิใจในองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวผูกพันกับองค์การ (Involvement) เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มที่ที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ
3. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์ (2548, หน้า 17) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแต่ละคนแสดงออกต่อองค์การที่ตนเองอยู่ โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม ขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์การ เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ รวมทั้งจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนเองอยู่ และ ต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

Miner (1992 อ้างถึงใน ณราธรัตน์ เป็นต้นเมือง, 2550, หน้า 20) ได้ศึกษารวบรวมแนวคิด โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมของการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือเมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ละพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคล ที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์การไว้

Steers (1997) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การเป็น 3 กลุ่ม คือ

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

2. ลักษณะงาน (Job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่าง จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคคลารู้สึกมีแรงจูงใจ อยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง

3. ประสบการณ์ในงาน (Work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อ สิ่งแวดล้อมในช่วยปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ องค์การฟังพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

Spector (2000 อ้างถึงใน สุกัญญา รัตนะ, 2548, หน้า 8) ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ มี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนในขณะที่เป็นสมาชิกขององค์การและจะต้องสูญเสีย

ถ้าจากองค์กรไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับองค์กร เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กร และสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่ามีหน้าที่ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่ หรือ พันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Allen and Meyer (1990) ได้เสนอทฤษฎีว่าความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งได้เป็น องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงาน รู้สึกถึงความ เป็นสมาชิกในองค์กร เกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรอย่างแนบแน่น

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพัน ต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของ บุคคลแต่ละคน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่ว่าเมื่อเข้าเป็น สมาชิกองค์กรก็ต้องมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรที่จะกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ทั้งนี้ Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่า ความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ควรจะพิจารณาใน รูปแบบขององค์ประกอบมากกว่า ประเภท ทั้งนี้ก็เพราะว่า บุคคลแต่ละคนจะมีสภาวะทางจิตใจ ผสมผสานกันขึ้นอยู่กับระดับของการรับรู้ที่แตกต่างกัน

แนวคิดของ The Institute for Employment Studios (IES) The Institute for Employment Studios หรือ IES บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย ได้ให้ความหมายคำ ว่าความผูกพันของพนักงานและได้ระบุถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรไว้ ประกอบด้วย

1. มีความเชื่อในองค์กร (Belief in the organization)
2. มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อสิ่งที่ดีขึ้น (Desire to work to make thing better)

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

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

5. มีความตั้งใจและมุ่งมั่น (Willingness to go the extra mile)

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

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและมีประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งความสามารถทำนายนการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สมาชิกในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะสูงจะปฏิบัติได้ดีกว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังมีงานวิจัย และนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

Buchanan (1974 อ้างถึงใน รัชนิพร ภูสกุล, 2550, หน้า 23-24) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กร เป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรมีส่วนสำคัญต่อการอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น จึงจำเป็นต่อการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

ในการศึกษาได้ค้นหาคำประกอบที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของพนักงาน โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น ซึ่งแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนี้เอง The gallup organization ได้นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภทคือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน ดาวเด่นในองค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กรการด้วยมีความรู้สึกที่ตัวเอง

เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอเพื่อให้
องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged) คือ พนักงาน
ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตาม
ความต้องการเบื้องต้น บางครั้งทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย ซึ่งเปรียบเสมือน
ผีดิบในองค์กร

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มี
ความสุขในการทำงานเลย เป็นพวกที่สร้างปัญหาให้แก่องค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน
และยังส่งต่อความรู้สึกไม่ดีไปยังพนักงานที่อยู่รอบข้าง ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำงานไม่ประสบ
ความสำเร็จแล้ว ยังเป็นผู้ขัดขวางในการทำการงานของคนอื่น ๆ ซึ่งพนักงานเหล่านี้เปรียบเสมือน
แอปเปิ้ลเน่าในองค์กร

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 อ้างถึงใน พิษญากุล ศิริปัญญา, 2545, หน้า 5) ได้สรุป
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า

1. ความผูกพันองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจ
ในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความ
พึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถทำงานได้ดี
ยิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคล
ในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรัก
และความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการ
ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เรื่องการทำงาน สถานที่ทำงาน ทุกอย่างล้วนแต่สามารถสร้างความผูกพันให้
บุคคลต่อองค์กรได้ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะทำให้รักองค์กร สามารถช่วยเหลือ
องค์กรให้เจริญเติบโตได้

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทบูรพาเรืองกิจ

บริษัทบูรพาเรืองกิจ ก่อตั้งเมื่อ ปี พ.ศ. 2540 เริ่มแรกใช้ทุนจดทะเบียนเป็นจำนวนเงิน 5 ล้านบาท และเพิ่มขึ้นเป็น 20 ล้านบาท ตั้งอยู่เลขที่ 64 หมู่ 3 ตำบลบ้านด่าน อำเภอธวัชบุรี จังหวัดสระแก้ว ในระยะแรกมีพื้นที่โดยรวม 2 ไร่ ได้ขยายเป็น 23 ไร่ และเพิ่มจำนวนพนักงาน จากเดิม 30 คน เป็น 100 คน บริษัทบูรพาเรืองกิจ เริ่มต้นด้วยการเป็นตัวแทนจำหน่ายเครื่องดื่มหลากหลายชนิดในอำเภอธวัชบุรี จากที่เคยใช้ยานพาหนะในการส่งสินค้าเพียง 6 คัน ต่อมาได้เพิ่มยานพาหนะส่งสินค้าเป็นจำนวน 40 คัน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 บริษัทได้ขยายกิจการเป็นตัวแทนจำหน่ายเครื่องดื่มของจังหวัดสระแก้ว ครอบคลุมทั้งจังหวัดมีรายรับ-รายจ่าย เป็นเงิน 1,000,000-2,000,000 บาท/วัน โดยประมาณ

กลุ่มธุรกิจของบริษัท

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1. บริษัทบูรพาเรืองกิจ | ธุรกิจเครื่องดื่ม |
| 2. บริษัท บูรพา วังน้ำเย็น | ธุรกิจเครื่องดื่ม |
| 3. บริษัท บูรพา สระแก้ว | ธุรกิจเครื่องดื่ม |
| 4. บริษัท วิลล่า เรสซิเดนซ์ | ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ |

ระบบการบริหารของบริษัท

บริษัทบูรพาเรืองกิจ มีการจัดแบ่งหน่วยงานระบบบริหาร ดังนี้

สำนักงานใหญ่

- ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่ทำบัญชี รายรับ-รายจ่าย ผลกำไรต่าง ๆ ของบริษัท
- ฝ่ายการตลาดมีหน้าที่ออกไปสำรวจตลาด พบปะ-พูดคุยกับลูกค้า
- ฝ่ายจัดส่งสินค้ามีหน้าที่จัดส่งสินค้าและนำไปส่งลูกค้า
- ฝ่ายติดต่อ-บริการลูกค้า มีหน้าที่คอยให้คำปรึกษาลูกค้า แนะนำสินค้าต่าง ๆ

โครงสร้างบริษัท เป็นการบริหารงานโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูง และหัวหน้าฝ่ายงานรองลงมา ตามลำดับ มีการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ

มีโบนัสให้แก่พนักงานประจำปี และในช่วงเทศกาลต่าง ๆ ก็จะมีโบนัสพิเศษ มีที่พักอาศัยสำหรับคนที่อยู่บ้านไกล มีรถประจำตำแหน่ง สำหรับพนักงานที่ทำยอดขายตามเป้าหมายได้ วันหยุดคือ วันอาทิตย์ เริ่มทำงานตั้งแต่ เวลา 07.00-17.00 น. มีช่วงเวลาพัก เวลา 12.00-13.00 น. ค่าตอบแทนและเงินเดือน จะจ่ายทุกวันที่ 5 ของเดือน สามารถเบิกเงินล่วงหน้าได้ทุกวันที่ 10

และ 20 ของเดือน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวความคิดในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุนทร นามโคตศรี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐาน (1) บุคลากรมีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง (2) บุคลากร อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่าง (3) บุคลากร มีระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน ประชาธิปไตยในหน่วยงานส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง (4) บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

พรรณพิไล ยิ้มรูปเล็ก (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอกะฉะกันท์ จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์

(1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอกะฉะกันท์ จังหวัดชลบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอกะฉะกันท์ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี และมีภาระต้องอุปการะหรือเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัว โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ ด้านสิทธิตามธรรมเนียมในองค์กร ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภาระทางครอบครัว พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ มีระดับคุณภาพชีวิตรายด้านโดยรวม อยู่ในระดับสูง แต่ยังมีบางประเด็นย่อยในการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

กนกพร ชำนาญเวช (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิต

การทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับพอใช้ และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพการสมรส และตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ได้ทำการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง พบว่าในภาพรวมพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงินมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและยังพบว่าความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อายุมีอำนาจร่วมกัน พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน

จิระชัย ขมเกิด (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูง แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน

และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี. ซีทบอร์ด จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางและ เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามสมมติฐานแล้ว พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนและความพึงพอใจงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนและความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.1

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการการบินที่มีตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนระยะเวลาในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการการบินที่มีตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ มีความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ที่มีอยู่ปัจจุบันประสบการณ์ก่อนมาทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระศักดิ์ กุศลานนท์ (2545) ได้ทำการศึกษาถึงการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า ในภาพรวมพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นที่เป็นปัจจัยในเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่สายงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะบริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะบริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะบริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยคุณภาพ ชีวิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดีที่ สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความปรารถนา ที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มที่ตามลำดับ และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

สุธินี เชชะตา (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: พนักงาน: ศึกษาเฉพาะบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยงานกลางของบริษัทอยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านจากทั้ง 8 ด้าน อันได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในระดับสูง

ธัญพัฒน์ พิรุณ ไปรย (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยผลการศึกษาพบว่า (1) ลักษณะประชากรของเทศบาลตำบลศาลายาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 29-37 ปี การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรสและอยู่ด้วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 2-5 ปี ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่ำกว่า 10,000 บาท (2) คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเทศบาลตำบลศาลายา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลศาลายาส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือด้านการบูรณาการด้านสังคม (ในองค์กรเกี่ยวข้องกับการทำงาน) และ พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนและยุติธรรมและเพียงพอมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด (3) ระดับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานเทศบาลตำบลศาลาयाพบว่า มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานเทศบาลตำบลศาลาया พบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.249

ส่วนผลที่ได้จากข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่าบุคลากรกองช่าง ของเทศบาลตำบล ในจังหวัด นครราชสีมา มีแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้นในด้านต่าง ๆ ดังนี้ การปรับเปลี่ยนการใช้สิทธิคำรักษาพยาบาลโดยเบิกจ่าย ตรงระหว่างหน่วยงานกับต้นสังกัด เนื่องจากบางหน่วยงาน ไม่มีเงินให้เบิกจ่ายตามสวัสดิการที่มีการมોકคิของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน และการเรียกร้องค่าตอบแทนจากตัวข้าราชการที่ต้องการ โอน (ย้าย) หรือผู้ต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีการจัดฝึกอบรมด้านจริยธรรมทั้งผู้บริหารและพนักงานเป็นประจำ เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ ” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ มีวิธีการดำเนินการวิเคราะห์วิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผลข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ จำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้นตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
2. สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุการทำงานจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ได้แก่

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 4 ข้อ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	จำนวน 4 ข้อ
4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	จำนวน 4 ข้อ
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	จำนวน 4 ข้อ
6. สิทธิของพนักงาน	จำนวน 4 ข้อ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	จำนวน 4 ข้อ
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	จำนวน 5 ข้อ
รวมทั้งหมด	จำนวน 33 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	จำนวน 3 ข้อ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก	จำนวน 3 ข้อ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า	จำนวน 4 ข้อ
รวมทั้งหมด	จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาตามแนวทางการวิจัย

โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งลักษณะของข้อคำถามโดยมีเกณฑ์

การให้คะแนน ดังนี้

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

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

1. ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจจากหนังสือตำราเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และกำหนดศัพท์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะของเนื้อหาที่ต้องการทราบ

3. สร้างแบบสอบถามและตรวจสอบแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำกลับมาแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปปรึกษากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบแก้ไขเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิมีดังนี้

- | | |
|----------------------------------|---|
| 4.1 ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 นางมยุรา พรพระตั้ง | ผู้บริหาร บริษัทบูรพาเรืองกิจ |
| 4.3 นายล้อมชาย กุลศรีวรทัย | ผู้ช่วยผู้บริหาร บริษัทบูรพาเรืองกิจ |

และนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of item-objective congruence หรือ IOC)

โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. แบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 รายเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ .74 ด้านความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .86 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลต่อไปซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่องนี้โดยมุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ โดยมีแหล่งที่มาข้อมูล 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ได้แก่ หนังสือวิชาการต่าง ๆ บทความ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรขอบุคลากรในบริษัทบูรพาเรืองกิจ จำนวน 80 ชุด โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวม

ข้อมูลด้วยตนเอง และนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานบริษัทนุรพาเรือ่งกิจ จำนวน 100 ชุด นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทนุรพาเรือ่งกิจวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ในการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
3. แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทนุรพาเรือ่งกิจวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ในการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
4. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนุรพาเรือ่งกิจ จำกัด โดยใช้สถิติ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

เกณฑ์การแปลผลข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนุรพาเรือ่งกิจ จำกัดกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าทางสถิติคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร อัตรากาชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} \\ \text{หาค่าอัตรากาชั้น} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

กำหนดเกณฑ์ในการแปลผล นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยโดยทุกช่วงคะแนนมีเกณฑ์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการแปลผล นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยโดยทุกช่วงคะแนนมีเกณฑ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ ซึ่งใช้เกณฑ์ของ ฮิงเคิล (Hinkle, 1998, p. 118) ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ .91-1.00 หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสหสัมพันธ์ .71-.90 หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์ .51-.70 หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์ .31-.50 หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์ .00-.30 หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ จำนวน 100 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และอายุงานในองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และอายุงานในองค์กรของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	48	60.00
หญิง	32	40.00
อายุ		
20-30 ปี	53	66.25
31-40 ปี	19	23.75
41-50 ปี	6	7.50
มากกว่า 50 ปี	2	2.50
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ เทียบเท่า	34	42.50
ปวช./ ปวส.	19	23.75
ปริญญาตรี	27	33.75
สถานภาพ		
โสด	41	51.25
สมรส	34	42.50
หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	5	6.25
ตำแหน่งงาน		
ฝ่ายบัญชี	18	22.50
ฝ่ายการตลาด	12	15.00
ฝ่ายจัดส่งสินค้า	33	41.25
ฝ่ายบริการลูกค้า	17	21.25

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	30	37.50
10,001-20,000 บาท	49	61.25
20,001-30,000 บาท	1	1.25
อายุงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 1 ปี	25	31.25
2-3 ปี	34	42.50
3-4 ปี	10	12.50
5 ปีขึ้นไป	11	13.75
รวม	80	100

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 80 คน สามารถจำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และเพศหญิงจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 อายุ 41-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6/เทียบเท่าจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 และ ปวช./ปวส. จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 และ ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่เป็น โสด มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาคือ สมรส มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 และ หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็น ฝ่ายจัดส่งสินค้า จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 รองลงมาคือฝ่ายบัญชี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ฝ่ายบริการลูกค้า จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 และฝ่ายการตลาด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

ระดับเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่ ได้รับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 61.25 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และ 20,001-30,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ

อายุงานในองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน เวลา 2-3 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 เวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 และ เวลา 3-4 ปีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิต ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาสมรรถภาพบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ โดยภาพรวม

ลำดับ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	σ	คุณภาพชีวิต	อันดับ
1.	ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.95	.66	ปานกลาง	5
2.	ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.72	.70	มาก	1
3.	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.04	.54	ปานกลาง	4
4.	ด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล	2.80	.57	ปานกลาง	6
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.14	.46	ปานกลาง	2
6.	ด้านสิทธิของพนักงาน	2.79	.49	ปานกลาง	7
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.14	.51	ปานกลาง	3
8.	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.77	.46	ปานกลาง	8
	รวม	3.04	.55	ปานกลาง	

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.04, \sigma = .55$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับหนึ่ง คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72, \sigma = .70$) ด้านที่มีอันดับสุดท้ายคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.77, \sigma = .46$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\mu = 3.72, \sigma = .70$) และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\mu = 3.14, \sigma = .51$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\mu = 3.14, \sigma = .46$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\mu = 3.04, \sigma = .54$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\mu = 2.95, \sigma = .66$) ด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล ($\mu = 2.80, \sigma = .57$) ด้านสิทธิของพนักงาน ($\mu = 2.79, \sigma = .49$) และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\mu = 2.77, \sigma = .46$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ทำเหมาะสมกับ เงินเดือน	0 (0.00)	17 (21.25)	47 (58.75)	13 (16.25)	3 (3.75)	2.97	.73	ปานกลาง	2
2. เงินที่ได้รับเพียงพอ ต่อค่าใช้จ่าย	0 (0.00)	19 (23.75)	37 (46.25)	20 (25.00)	4 (5.00)	2.89	.83	ปานกลาง	3
3. มีความพอใจใน สวัสดิการที่ได้รับ	0 (0.00)	26 (32.50)	38 (47.50)	11 (13.75)	5 (6.25)	3.06	.85	ปานกลาง	1
4. สวัสดิการ โบนัส และ เงินเดือนที่ได้มีความยุติธรรม	0 (0.00)	17 (21.25)	40 (50.00)	19 (23.75)	4 (5.00)	2.87	.80	ปานกลาง	4
	รวม					2.95	.80	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.95, \sigma = .80$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับเป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.06, \sigma = .85$) รองลงมาคือ งานที่ทำเหมาะสมกับเงินเดือน ($\mu = 2.97, \sigma = .73$) เงินที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ($\mu = 2.89, \sigma = .83$)

ส่วนอันดับสุดท้ายคือสวัสดิการ โบนัสและเงินเดือนที่ได้มีความยุติธรรม ($\mu = 2.87, \sigma = .80$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ที่ทำงานมีความสะอาด น่าอยู่	11 (13.75)	37 (46.25)	32 (40.00)	(0.00)	(0.00)	3.74	.69	มาก	3
2. ที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่ดี	16 (20.00)	34 (42.50)	29 (36.25)	1 (1.25)	(0.00)	3.81	.76	มาก	2
3. ที่ทำงานมีการกำจัดขยะที่ดี	15 (18.75)	37 (46.25)	16 (20.00)	12 (15.00)	(0.00)	3.69	.95	มาก	1
4. องค์กรมีอุปกรณ์ ที่ทันสมัย และมีคุณภาพ	15 (18.75)	29 (36.25)	30 (37.50)	6 (7.50)	(0.00)	3.66	.87	มาก	4
	รวม					3.72	.82	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72, \sigma = .82$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ที่ทำงานมีการกำจัดขยะที่เหมาะสมเป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.69, \sigma = .95$) รองลงมาคือ ที่ทำงาน มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ($\mu = 3.81, \sigma = .76$) ที่ทำงานมีความสะอาด น่าอยู่ ($\mu = 3.74, \sigma = .69$) ส่วน อันดับสุดท้ายคือ องค์กรมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีคุณภาพ ($\mu = 3.66, \sigma = .87$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ได้รับงานเพิ่มขึ้น อย่างสม่ำเสมอ	9 (11.25)	19 (23.75)	47 (58.75)	5 (6.25)	-	3.40	.77	ปานกลาง	1
2. มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ที่เหมาะสม	1 (1.25)	11 (13.75)	47 (58.75)	19 (23.75)	2 (2.50)	2.88	.72	ปานกลาง	4
3. มีการเลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงาน	1 (1.25)	19 (23.75)	33 (41.25)	25 (31.25)	2 (2.50)	2.90	.84	ปานกลาง	3
4. มีการโยกย้ายตำแหน่งงาน อย่างเหมาะสม	2 (2.50)	16 (20.00)	41 (51.25)	21 (26.25)	-	2.99	.75	ปานกลาง	2
	รวม					3.04	.77	ปานกลาง	

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.04$, $\sigma = .77$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ได้รับงาน
เพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอเป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.06$, $\sigma = .85$) รองลงมาคือ มีการโยกย้ายตำแหน่งงาน
อย่างเหมาะสม ($\mu = 2.99$, $\sigma = .75$) มีการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน ($\mu = 2.90$, $\sigma = .84$)
ส่วนอันดับสุดท้ายคือ มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม ($\mu = 3.40$, $\sigma = .77$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล

ด้านการพัฒนาสมรรถภาพ บุคคล	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรมีการอบรมพนักงาน	8 (10.00)	9 (11.25)	54 (67.50)	7 (8.75)	2 (2.50)	3.18	.82	ปานกลาง	1
2. ท่านมีโอกาสได้รับความรู้ เพิ่มขึ้น	5 (6.25)	14 (17.50)	34 (42.50)	27 (33.75)	-	2.96	.88	ปานกลาง	2
3. ในกรอบรมใช้อุปกรณ์ ที่มีคุณภาพ	2 (2.50)	7 (8.75)	40 (50.00)	29 (36.25)	2 (2.50)	2.73	.76	ปานกลาง	3
4. จัดให้วิทยากรที่มีความรู้ เกี่ยวกับงานมาอบรมให้ พนักงาน	-	7 (8.75)	20 (25.00)	47 (58.75)	6 (7.50)	2.35	.75	น้อย	4
			รวม			2.80	.80	ปานกลาง	

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.80$, $\sigma = .80$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรมีการอบรมพนักงานเป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.18$, $\sigma = .82$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้รับความรู้เพิ่มขึ้น ($\mu = 2.96$, $\sigma = .88$) ในกรอบรมใช้อุปกรณ์ที่มีคุณภาพ ($\mu = 2.73$, $\sigma = .76$) ส่วนอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับน้อยคือ จัดให้วิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับงานมาอบรมให้พนักงาน ($\mu = 2.35$, $\sigma = .75$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับคุณภาพชีวิตทำงาน					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	13 (16.25)	15 (18.75)	51 (63.75)	1 (1.25)	-	3.50	.78	มาก	1
2. ทุกคนมีสิทธิ์ทราบปัญหา ขององค์กร	1 (1.25)	20 (25.00)	52 (65.00)	7 (8.75)	-	3.19	.60	ปานกลาง	2
3. มีการจัดกิจกรรมพูดคุย สังสรรค์กัน	2 (2.50)	13 (16.25)	37 (46.25)	26 (32.50)	2 (2.50)	2.84	.82	ปานกลาง	4
4. ท่านมีการปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน	1 (1.25)	13 (16.25)	53 (66.25)	13 (16.25)	-	3.03	.62	ปานกลาง	3
รวม						3.14	.71	ปานกลาง	

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.14$, $\sigma = .71$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.50$, $\sigma = .78$) รองลงมาคือ พนักงานรับทราบปัญหาขององค์กร ($\mu = 3.19$, $\sigma = .60$) ท่านมีการปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.03$, $\sigma = .62$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ มีการจัดกิจกรรมพูดคุยสังสรรค์กัน ($\mu = 2.84$, $\sigma = .82$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านสิทธิของพนักงาน

ด้านสิทธิของพนักงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. พนักงานทุกคน มีความเท่าเทียมกัน	1 (1.25)	14 (17.50)	50 (62.50)	14 (17.50)	1 (1.25)	3.00	.68	ปานกลาง	1
2. มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็น ในองค์กร	-	5 (6.25)	48 (60.00)	23 (28.75)	4 (5.00)	2.68	.67	ปานกลาง	3
3. มีการกำหนดตำแหน่งงาน เหมาะสม	-	11 (13.75)	46 (57.50)	19 (23.75)	4 (5.00)	2.80	.74	ปานกลาง	2

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านสิทธิของพนักงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. พนักงานทุกคนได้รับสิทธิที่เหมาะสม	-	6	43	29	2	2.67	.65	ปานกลาง	4
		(7.50)	(53.75)	(36.25)	(2.50)				
						รวม	2.79	.69	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.79$, $\sigma = .69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานทุกคนมีความเท่าเทียมกัน เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.00$, $\sigma = .68$) รองลงมาคือ กำหนดตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม ($\mu = 2.80$, $\sigma = .74$) มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในองค์กร ($\mu = 2.68$, $\sigma = .67$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ พนักงานทุกคนได้รับสิทธิที่เหมาะสม ($\mu = 2.67$, $\sigma = .65$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าได้	2	13	44	19	2	2.92	.77	ปานกลาง	4
	(2.50)	(16.25)	(55.00)	(23.75)	(2.50)				
2. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัว	-	29	38	11	2	3.17	.76	ปานกลาง	3
		(36.25)	(47.50)	(13.75)	(2.50)				
3. ท่านมีชีวิตตามบทบาทในครอบครัว	2	32	33	11	2	3.26	.82	ปานกลาง	1
	(2.50)	(40.00)	(41.25)	(13.75)	(2.50)				
4. มีความพึงพอใจต่อช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาพัก	1	31	33	13	2	3.20	.82	ปานกลาง	2
	(1.25)	(38.75)	(41.25)	(16.25)	(2.50)				
						รวม	3.14	.79	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.14, \sigma = .79$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านวางแผนกิจกรรมล่วงหน้าได้ เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.14, \sigma = .79$) รองลงมาคือ มีความพึงพอใจต่อช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาพัก ($\mu = 3.20, \sigma = .82$) ท่านมีเวลาให้กับครอบครัว ($\mu = 3.17, \sigma = .76$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ท่านวางแผนกิจกรรมล่วงหน้าได้ ($\mu = 2.92, \sigma = .77$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรได้รับการยอมรับในสังคม	8 (10.00)	25 (31.25)	40 (50.00)	7 (8.75)	-	3.42	.79	มาก	1
2. องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม	2 (2.50)	11 (13.75)	45 (56.25)	20 (25.00)	2 (2.50)	2.89	.76	ปานกลาง	2
3. องค์กรมีการช่วยเหลือสังคม	-	13 (16.25)	30 (37.50)	34 (42.50)	3 (3.75)	2.66	.79	ปานกลาง	3
4. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม	-	5 (6.25)	33 (41.25)	37 (46.25)	5 (6.25)	2.47	.71	น้อย	4
5. ท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกองค์กร	1 (1.25)	3 (3.75)	28 (35.00)	45 (56.25)	3 (3.75)	2.42	.70	น้อย	5
รวม						2.77	.75	ปานกลาง	

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.77, \sigma = .75$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรได้รับการยอมรับในสังคม เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.42, \sigma = .79$) รองลงมาคือ องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ($\mu = 2.89, \sigma = .76$) องค์กรมีการช่วยเหลือสังคม ($\mu = 2.66, \sigma = .79$) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม ($\mu = 2.47, \sigma = .77$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกองค์กร ($\mu = 2.42, \sigma = .70$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ความผูกพัน	อันดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	3.22	.57	ปานกลาง	1
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก	2.97	.59	ปานกลาง	2
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า	2.89	.55	ปานกลาง	3
รวม	3.03	.57	ปานกลาง	

จากตาราง 13 พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.03$, $\sigma = .57$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ($\mu = 3.22$, $\sigma = .57$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ($\mu = 2.89$, $\sigma = .55$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ($\mu = 2.97$, $\sigma = .59$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านคิดว่าองค์กร มีความมั่นคง	9 (11.25)	15 (18.75)	54 (67.50)	2 (2.50)	-	2.94	.73	ปานกลาง	1
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ ผลตอบแทนเหมาะสม	3 (3.75)	14 (17.50)	42 (52.50)	20 (25.00)	1 (1.25)	2.91	.76	ปานกลาง	2
3. องค์กรของท่านไม่ดีกว่า องค์กรอื่น ๆ	8 (10.00)	21 (26.25)	38 (47.50)	13 (16.25)	-	2.81	.74	ปานกลาง	3
	รวม					2.88	.74	ปานกลาง	

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.88$, $\sigma = .74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านคิดว่าองค์กรมีความมั่นคง เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 2.94$, $\sigma = .73$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ($\mu = 2.91$, $\sigma = .76$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ องค์กรของท่านไม่ดีกว่าองค์กรอื่น ๆ ($\mu = 2.81$, $\sigma = .74$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก

ด้านเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อองค์กร	6 (7.50)	14 (17.50)	47 (58.75)	13 (16.25)	-	3.16	.79	ปานกลาง	1
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงาน นอกเวลาแม้จะได้ค่าตอบแทน ไม่คุ้มค่า	-	10 (12.50)	52 (65.00)	12 (15.00)	6 (7.50)	2.82	.74	ปานกลาง	3
3. ท่านพร้อมที่จะทำงาน อย่างหนักเพื่อองค์กร	4 (5.00)	16 (20.00)	32 (40.00)	26 (32.50)	2 (2.50)	2.92	.91	ปานกลาง	2
	รวม					2.97	.81	ปานกลาง	

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.97, \sigma = .81$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อหน่วยงาน เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.16, \sigma = .79$) รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กร ($\mu = 2.92, \sigma = .74$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กร ($\mu = 2.82, \sigma = .74$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทบูรพาเรืองกิจ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้า	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	2 (2.50)	11 (13.75)	49 (61.25)	16 (20.00)	2 (2.50)	2.94	.73	ปานกลาง	1
2. ท่านมีความหวังใจผลกำไร-ขาดทุนขององค์กร	2 (2.50)	13 (16.25)	42 (52.50)	22 (27.50)	1 (1.25)	2.91	.77	ปานกลาง	2
3. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	2 (2.50)	8 (10.00)	45 (56.25)	23 (28.75)	2 (2.50)	2.81	.75	ปานกลาง	4
4. ท่านหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะช่วยทำงานเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต	1 (1.25)	10 (12.50)	49 (61.25)	19 (23.75)	1 (1.25)	2.89	.67	ปานกลาง	3
			รวม			2.89	.73	ปานกลาง	

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.89, \sigma = .73$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 2.94, \sigma = .73$) รองลงมาคือ ท่านมีความหวังใจผลกำไร-ขาดทุนขององค์กร ($\mu = 2.91, \sigma = .77$) ท่านหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะช่วยทำงานเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต ($\mu = 2.89, \sigma = .67$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ($\mu = 2.81, \sigma = .75$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ**

การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร
โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิต การทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลความ
ด้านผลตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	.144	.20	ไม่สัมพันธ์
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก	-0.80	.48	ไม่สัมพันธ์
	ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้า	.006	.96	ไม่สัมพันธ์
	รวม	.037	.75	ไม่สัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า คุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิต การทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลความ
ด้านสภาพแวดล้อม	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	.291**	.00	ต่ำมาก
ที่ปลอดภัยและ	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	.034	.48	ไม่สัมพันธ์
ส่งเสริมสุขภาพ	ความพยายามอย่างมาก			
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า	.027	.96	ไม่สัมพันธ์
	รวม	1.90	.09	ไม่สัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
($r = .291$) อยู่ในระดับต่ำมาก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากและด้าน
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสหสัมพันธ์	Sig	แปลความ
ด้านความก้าวหน้า	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	.218	.20	ไม่สัมพันธ์
และความมั่นคง ในงาน	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก	.154	.48	ไม่สัมพันธ์
	ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้า	.250*	.02	ต่ำมาก
	รวม	334**	.002	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .334$) อยู่ในระดับต่ำ แสดงว่า คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่ามาก ความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .250$) อยู่ในระดับต่ำมาก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลความ
ด้านการพัฒนา	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	.294**	.01	ต่ำมาก
สมรรถภาพบุคคล	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก	.064	.57	ไม่สัมพันธ์
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า	.129	.25	ไม่สัมพันธ์
	รวม	.262*	.02	ต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคลในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .262$) อยู่ในระดับต่ำมาก แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .294$) อยู่ในระดับต่ำมาก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลความ
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	.256*	.02	ต่ำมาก
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	-.090	.43	ไม่สัมพันธ์
	ความพยายามอย่างมาก			
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า	-.066	.56	ไม่สัมพันธ์
	รวม	0.54	.63	ไม่สัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .256$) อยู่ในระดับต่ำมาก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลความ
ด้านสิทธิของพนักงาน	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	.036	.75	ไม่สัมพันธ์
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก	.124	.27	ไม่สัมพันธ์
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า	.087	.44	ไม่สัมพันธ์
	รวม	.134	.23	ไม่สัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลความ
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	.029	.80	ไม่สัมพันธ์
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก	-.160	.16	ไม่สัมพันธ์
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า	-.222*	.05	ต่ำมาก
	รวม	0.54	.63	ไม่สัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = -.222$) อยู่ในระดับต่ำมาก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลความ
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	.018	.87	ไม่สัมพันธ์
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก	.182	.10	ไม่สัมพันธ์
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า	.206	.07	ไม่สัมพันธ์
	รวม	.219	.05	ไม่สัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ตารางที่ 25 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลความ
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.037	.75	ไม่สัมพันธ์
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.190	.09	ไม่สัมพันธ์
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.334**	.00	ต่ำ
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล	.262*	.02	ต่ำมาก
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.054	.63	ไม่สัมพันธ์
ด้านสิทธิของพนักงาน	.134	.23	ไม่สัมพันธ์
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	-.189	.09	ไม่สัมพันธ์
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.219	.05	ไม่สัมพันธ์
รวม	.282*	.01	ต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 25 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .282$) อยู่ในระดับต่ำมาก โดยสัมพันธ์ในทางบวก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่ามาก ความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับต่ำ ($r = .334$) ด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .262$) ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นูรพาเรื่องกิจและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนูรพาเรื่องกิจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัทนูรพาเรื่องกิจ จำนวน 80 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาผู้วิจัยนำมาสรุปตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พนักงานบริษัทนูรพาเรื่องกิจ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ เทียบเท่า สถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสด ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายจัดส่งสินค้า ระดับเงินเดือนส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท พนักงานมีอายุงานในองค์กรระยะเวลา 2-3 ปี
2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนูรพาเรื่องกิจ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .282$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับต่ำ ($r = .334$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .262$) ตามลำดับ ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผล

จากผลของการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ บางคนมีความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ เช่น งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตน ปฏิบัติงานโดยปราศจากความกดดัน ถึงแม้ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความเป็นกันเองเท่าที่ควร แต่มีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ตลอดจนสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานไม่มีมลภาวะ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ประกอบกับบริษัทบูรพาเรืองกิจ เป็นบริษัทที่ใหญ่และมีชื่อเสียง จึงทำให้พนักงานมีความมั่นใจในอนาคตและองค์กรของตนว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการการบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิต

การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของและยังสอดคล้องกับผล การศึกษาของทิววรรณ ศิริคุณ (2542) ศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง พบว่าในภาพรวมพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงินมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทบูรพาเรืองกิจเป็นองค์กรเอกชน มีการใช้ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีคุณภาพ สถานที่ทำงานมีความกว้างขวาง เป็นสัดส่วน และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี เดินทางสะดวกส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า องค์กรไม่ได้ช่วยเหลือสังคมเท่าที่ควร จึงทำให้พนักงานก็ไม่ได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคม

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ พบว่า อยู่ใน ระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่เข้ามาทำงาน มีการผลัดเปลี่ยน ในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี จึงทำให้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรมากนัก ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และยังขัดแย้งกับผล การศึกษาของจิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะบริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความปรารถนา ที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก รongลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร และความ เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความมั่นใจในองค์กร ว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ใหญ่ มีความ มั่นคง มีความน่าเชื่อถือ มีผลกำไรดี ทำให้มีความเชื่อมั่นในตัวองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจแสดงให้เห็นว่า พนักงานยัง ขาดความมั่นใจในการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาในองค์กร ขาดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นหรือให้ความช่วยเหลือว่าจะสามารถช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตได้

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร โดยภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในการ ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .282$) อยู่ในระดับต่ำมาก นั่นหมายถึง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทบูรพา เรืองกิจ สัมพันธ์กันน้อยมาก เพราะ บางคนอาจจะเข้ามาทำงาน เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทน โดยไม่ มุ่งหวังความก้าวหน้า ไม่ได้มุ่งหวังการพัฒนา เพียงแค่ต้องการค่าตอบแทนที่เพียงพอ และ ระยะเวลาในการทำงาน ส่วนมากก็ต่ำกว่า 1 ปี ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษา เฉพาะฝ่ายปฏิบัติการการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจแสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจให้ความสำคัญกับความ มั่นคงของงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับต่ำมาก ทั้งนี้อาจเป็น พนักงานของบริษัทบูรพาเรืองกิจ เข้ามาทำงานเพื่อหวังค่าตอบแทน โดยที่ไม่คำนึงถึง ความก้าวหน้าว่าจะได้เลื่อนตำแหน่งหรือไม่ อาจจะมีบางคนที่ไม่ได้คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ คำนึงถึงแต่การทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการพัฒนา สมรรถภาพบุคคล และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย น้อย) ดังนั้น เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับดีขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่ม มากขึ้นควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสังคมมากขึ้น พนักงานก็จะรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจให้แก่พนักงาน ซึ่งองค์กรมีธุรกิจส่งเครื่องดื่ม อาจจะมีการช่วยเหลือเกี่ยวกับน้ำดื่ม

ให้แก่โรงเรียน เพื่อช่วยเหลือโรงเรียน สร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กรด้วย เพราะองค์กรก็ได้รับผลกำไรเป็นจำนวนมาก ควรจะตอบแทนสังคม หรือตอบแทนลูกค้าบ้าง

1.2 สิทธิของพนักงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงาน

การกำหนดตำแหน่งงานควรเป็นไปอย่างเหมาะสม ตามขั้นตอน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ก็จะสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันแก้ไข ให้พนักงานมีสิทธิในการรับรู้ปัญหาต่าง ๆ

1.3 ด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ การให้

ความรู้แก่พนักงานในการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการให้สิทธิ์แก่พนักงานเท่าเทียมกันทุกคน ไม่ใช่ให้งานคนใดคนหนึ่งมากกว่าหรือเวลาเกิดปัญหารวม ๆ ก็ตำหนิเพียงคนเดียว

1.4 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความ

เพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับกับค่าครองชีพในปัจจุบันของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มลูกจ้าง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีเงินเดือนไม่มากนักและไม่มีสวัสดิการอื่นรองรับ ตลอดจนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีควรดำเนินการพิจารณาตามผลงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการเงินที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและงานที่ปฏิบัติอยู่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน

ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเพียงบริษัทเดียว ดังนั้นควรทำการศึกษาเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกัน

2.2 การวิจัยครั้งนี้พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ดังนั้น

ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกพร ชำนาญเวช. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิ่งแก้ว ศรีสาติกุรัตน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตรา จัดละ. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขา กรณีศึกษา บริษัท เอ็มเกรส ไตรรงค์ จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตสุดา มงคลวัฒน์. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัท ซี.พี. ค้าปลีกและการตลาด จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิระชัย ยมเกิด. (2549). *ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรมจำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิตพร หงษา. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาเฉพาะตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ณรัตน์ เป้นเมือง. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน กรณีศึกษา: ธนาคารออมสินภาค 9. การศึกษาค้นคว้าอิสระการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.อาร์.พี.จิลเวลรี่ (เชียงใหม่) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ชนาสีทิพย์ เพิ่มเพียร. (2552). *รายงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมนวนครจังหวัดปทุมธานี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- ธัญพัฒน์ พิรุณ โปรบ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปกร.*
- ธีระศักดิ์ กุศลานนท์. (2545). *การรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นนทกานต์ วุฒิวารี. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัด สำนักรแพทย์. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นพรัตน์ รุจณกานต์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการ โดยสาร:กรณีศึกษาเฉพาะบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์เซอร์วิส จำกัด. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน. ค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- พรรณพิไล ยี่มรูปเล็ก. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เกาะจันทร์ อำเภอกะฉัง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ฟ้าใส พุ่มเกิด. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาล นพรัตนธานี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- รัชนิพร ภู่อกุล. (2550). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ทัทซูโน เอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ลออ มีร์กซ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบัน ของข้าราชการ มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา*
- วรพจน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต: กรณีศึกษาเฉพาะบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุกัญญา รัตนะ. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สุธินี เฉชะตา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา*. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร*. *วารสารข้าราชการ*, 51(3), 30-31.
- อัมพวัน สุวรรณพรหม. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี. ซีทบอร์ด จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). *รายงานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of manager in work Organizations. *Administrative Science Quarterly Organizations*, 19, 533-456.
- Dessler, G. (1991). *Human resource management* (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

- Hinkle, D. E. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences* (4th ed). New York. Houghton Mifflin.
- Huse, E. F. & Cummings, T.G. (1985). *Organization development and change*. New York: West.
- Kerce, E. W. & Kewley, S. B. (1993). Quality of life survey: new direction methods and benefits. In *Improving organizational survey: New directions methods and applications*, (pp. 188 - 207). New York. Newbury Par.
- Luthans, F. (1992). *Organization behavior* (6th ed.). New Jersey: McGraw-Hill.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Merriam-Webster's. (2001). *Merriam-webster's collegiate dictionary* (10th ed.). Springfield, MA: Merriam-Webster.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Tokyo: Harper international.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท บูรพาเรืองกิจ

คำชี้แจง

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บูรพาเรืองกิจ ผู้ศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ และขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น

จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงให้มากที่สุด ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านด้วย

แบบสอบถามจัดทำขึ้นเพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บูรพาเรืองกิจ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานองบุคลากร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างให้ตรงความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

- | | | |
|------------------|--|--|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 20-30 ปี | <input type="checkbox"/> 31-40 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี |
| 3. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> ปวช.,ปวส. |
| | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี |
| 4. สถานภาพสมรส | <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส |
| | <input type="checkbox"/> หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ | <input type="checkbox"/> หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ |
| 5. ตำแหน่งงาน | <input type="checkbox"/> ฝ่ายบัญชี | <input type="checkbox"/> ฝ่ายการตลาด |
| | <input type="checkbox"/> ฝ่ายจัดส่งสินค้า | <input type="checkbox"/> ฝ่ายติดต่อ-บริการลูกค้า |

6. อัตราเงินเดือน () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001-20,000 บาท
() 20,001-30,000บาท () 30,001 บาทขึ้นไป

7. อายุการทำงาน () ต่ำกว่า 1 ปี () 2-3 ปี
() 3-4 ปี () 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างให้ตรงความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. งานที่ทำเหมาะสมกับเงินเดือน					
2. เงินที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย					
3. มีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ					
4. สวัสดิการ โบนัสและเงินเดือนที่ได้มีความยุติธรรม					
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
5. ที่ทำงานมีความสะอาด น่าอยู่					
6. ที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่ดี					
7. ที่ทำงานมีการกำจัดขยะที่เหมาะสม					
8. องค์กรมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีคุณภาพ					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
9. ได้รับงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
10. มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม					
11. มีการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร					
12. มีการโยกย้ายตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม					
การพัฒนาสมรรถภาพบุคคล					
13. องค์กรมีการอบรมพนักงาน					
14. ท่านมีโอกาสได้รับความรู้เพิ่มขึ้น					

15. ในการอบรมใช้อุปกรณ์ที่มีคุณภาพ					
16. มีการให้วิทยากรที่มีความรู้มาอบรม					
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
17. เพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
18. ทุกคนมีสิทธิ์ทราบปัญหาขององค์กร					
19. มีการจัดกิจกรรมให้พูดคุยสังสรรค์กัน					
20. ท่านมีการปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน					
สิทธิของพนักงาน					
21. พนักงานทุกคนมีความเท่าเทียมกัน					
22. ท่านมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในองค์กร					
23. มีการกำหนดตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม					
24. พนักงานทุกคนได้รับสิทธิที่เหมาะสม					
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น					
25. ท่านวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าได้					
26. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัว					
27. ท่านมีชีวิตตามบทบาทในครอบครัว					
28. มีความพึงพอใจต่อเวลาทำงานและช่วงเวลาพัก					
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
29. องค์กรได้รับการยอมรับในสังคม					
30. องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม					
31. องค์กรมีการช่วยเหลือสังคม					
32. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม					
33. ท่านมีส่วนช่วยสังคมภายใน-ภายนอกองค์กร					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า					
1. ท่านคิดว่าองค์กรมีความมั่นคง					
2. ท่านคิดว่าองค์กรให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม					
3. องค์กรของท่านไม่ด้อยกว่าหน่วยงานอื่นๆ					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก					
4. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร					
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลาแม้จะได้ค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า					
6. ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กร					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้า					
7. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
8. ท่านมีความหวังใจผลกำไร-ขาดทุนขององค์กร					
9. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
10. ท่านหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะช่วยทำงานเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต					