

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา
พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส
(ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

THE STUDY OF THE QUALITY OF WORKING LIFE AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENTS : A CASE STUDY OF STAFF
FROM SKILLPOWER SERVICE (THAILAND) CO., LTD
(MANPOWER, LUMPHUN BRANCH)

เอกฉัตร ชุมภูชัย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พ.ศ. 2561

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

ผู้วิจัย

เอกสิทธิ์ ชุมภูชัย

สาขาวิชา

การบริหารธุรกิจ

กลุ่มวิชา

การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา สุระ

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.กัญญพัทธ์ กล่อมธงเจริญ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา สุระ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อนุมัติให้แนบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ
กลุ่มวิชาการจัดการ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณี ฐ์ พลวัน)

วันที่ 6 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของ
บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด
(แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

ผู้วิจัย : เอกลักษณ์ ชุมภูชัย

สาขาวิชา : การบริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา สุระ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด
(แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับ
ความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน
4) สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงาน โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิต
ในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 คน สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน
ประกอบด้วยการทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความสัมพันธ์
ใช้สถิติการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการสร้างสมการพยากรณ์ความ
ผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลวิจัยพบว่า

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน จำนวน 202คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
คิดเป็นร้อยละ 52.97 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับ
การศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีสถานภาพโสด ปฏิบัติงานในตำแหน่ง PC Line และส่วนมาก
มีรายได้สุทธิต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงาน
อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน

อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสัมพันธ์ภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ได้

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร



The Title : The Study of the Quality of Working Life Affecting Organizational Commitments : A Case Study of Staff from Skillpower Service (Thailand) Co., Ltd (Manpower, Lumphun Branch)

The Author : Aekaluck Chumpuchai

Program : Business Administration

Independent Study Advisor

: Assistant Professor Dr. Kanchana Sura

Chairman

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to explore the level of working life quality and the level on organizational commitments, 2) to study the demographic factors affecting organizational commitments of employees, 3) to examine the relationship between the quality of working life and the organizational commitment of employees, and 4) to create the equation of prediction by using the variables of the quality of working life as the predictors. The data were collected from 202 staff as a sample group. The data were statistically analyzed for percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression analysis.

The study findings reveal that the sample group was composed of 202 staff from Skillpower Service (Thailand). The majority of the participants were females at 52.97%, aged between 20 and 30 years, with working performance less than 1 year, whose educational background were secondary or lower. Most of their marital status was single.

They worked in the PC line and most of them had an average income lower than 10,000 baht. The level the working life quality overall was moderate with an average of 3.25. The level of organizational commitment of staff overall was moderate with an average of 3.30.

The demographic factors with different incomes and positions had the different organizational commitments at a statistical significance level of 0.05. All 8 aspects on the quality of working life were related to the organizational commitment in the same direction at a statistical significance level of 0.01. The quality of working life on constitutional organization, the balance between work and personal life, and the organizational relationships could predict the organizational commitments of the company staff.

Keywords : Quality of Working Life, Organizational Commitment



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จเป็นไปด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา สุระ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก ที่ได้ให้คำปรึกษาพร้อมทั้งแนะแนวทางในการดำเนินงาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ให้ความรู้และประสบการณ์ที่ดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ ดร.กัญญพัทธ์วี กล่อมขงเจริญ ประธานสอบการค้นคว้าอิสระที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำตรวจสอบ และแก้ไขเค้าโครงร่างการค้นคว้าอิสระ และขอขอบ พระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิริจันทร์ เชื้อสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลทิพย์ คำใจ อาจารย์ วีระยุทธ เศรษฐเสถียร ที่กรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ คณะวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย รวมถึงบุคลากร และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่อนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน รวมถึงบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขา ลำพูน) ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ไม่ได้เอ่ยนาม ที่ให้ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ประโยชน์อันพึงได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ขอให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครอบครัว ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำให้วิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี และเป็นตัวอย่างการศึกษาสำหรับผู้สนใจต่อไป

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	๖
ABSTRACT.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญ.....	๘
สารบัญตาราง.....	๙
สารบัญภาพ.....	๑๐
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	10
แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร.....	29
แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างเหมาพนักงาน.....	50
บริษัท แมนพาวเวอร์กรุ๊ป.....	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
รูปแบบการวิจัย.....	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
การทดสอบสมมติฐาน	75
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	79
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน	82
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร	91
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพัน ต่อองค์กร	95
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร	115
ตอนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะอื่นๆ	118
ตอนที่ 7 การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร	119
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	124
สรุปผลการวิจัย	125
อภิปรายผล	127
ข้อเสนอแนะ	139
บรรณานุกรม	144
ประวัติผู้วิจัย	150
ภาคผนวก	151

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ก ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ	152
ภาคผนวก ข คำดัชนีความสอดคล้องและความเที่ยงตรง	160
ภาคผนวก ค แบบทดสอบหาความเชื่อถือ และการนำไปทดลองใช้	167



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน24
2.2	สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร.....47
2.3	แนวคิดการจ้างเหมาแรงงานภายนอก51
3.1	จำนวนตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแต่ละแผนก68
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....79
4.2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม82
4.3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม และเพียงพอ.....83
4.4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกละเมิด และปลอดภัย.....84
4.5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาส ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ85
4.6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน86
4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ในองค์กร.....87
4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียม ในองค์กร.....88
4.9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....89
4.10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม.....90
4.11	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันขององค์กรในภาพรวม91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร92
4.13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....93
4.14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการ ที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร.....94
4.15	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามเพศ96
4.16	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามอายุ98
4.17	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน100
4.18	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามระดับ การศึกษา102
4.19	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตาม สถานภาพสมรส104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.20	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตาม รายได้สุทธิต่อเดือน106
4.21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงาน อยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน108
4.22	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง110
4.23	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงาน อยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามระดับตำแหน่ง112
4.24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความ ผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน).....116
4.25	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงาน อยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน).....117
4.26	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน).....117

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27	ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร119
4.28	รูปแบบสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กร121



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	65
-----	-------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อองค์กรต่างๆเป็นอย่างมาก เพราะว่าบุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร แม้องค์กรใดจะมีเงิน มีเครื่องจักรที่ทันสมัยรวมถึงมีการบริหารจัดการที่ดีเพียงใดแต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมกับงานก็อาจส่งผลในระยะยาวให้องค์กรนั้นๆไม่ประสบความสำเร็จก็เป็นได้ (ชนิดา เล็บครุฑ, 2554) ฉะนั้นองค์กรจำเป็นจะต้องดูแลเอาใจใส่ในเรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกและกระบวนการในการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้าง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้วย ไม่ใช่มองแต่เพียงเรื่องของเงินเดือน และค่าจ้าง แต่ครอบคลุมถึงสิทธิความเป็นมนุษย์หากพนักงานไม่มีความสุขในการทำงานถือเป็นปัญหา ที่สำคัญของการทำงาน เพราะจะทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ อัตราการขาดงาน และอัตราการลาออกสูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้รวมไปถึงการผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานองค์กรจึงต้องสนใจสุขภาพ อนามัย อารมณ์ ทัศนคติ จิตใจและปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผล ต่อการทำงาน เนื่องจากว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากบุคลากรทุกคนภายในองค์กรร่วมกัน ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และมีความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความสุขและรู้สึกยินดี ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรวมถึงมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กรซึ่งที่เรียกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2530)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีผลต่อการทุ่มเทการทำงานของพนักงาน ดังที่ ฮูส และคัมมิงส (Huse and Cumming, 1985, 199-200) ระบุว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เป็นการประสานกันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลของในองค์กร เมื่อพนักงานได้รับการเอา

ใจใส่ในเรื่องนี้แล้ว พนักงานก็จะรู้สึกได้รับการสนับสนุนทั้งสภาพความเป็นอยู่และจิตใจ เช่น มีผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ มีความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดี ปราศจากการแบ่งแยก การบริหารงานมีความยุติธรรม ให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล รวมไปถึงเวลาในการทำงานสมดุลกับเวลาที่ให้กับครอบครัว ซึ่ง มีเวลาได้คลายความเครียดจากการทำงานนั่นเอง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540) แต่ในขณะที่เดียวกันถ้าหากองค์กรนั้น ๆ ไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังของพนักงานในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นกับพนักงานได้ จะทำให้พนักงานยึดมั่นกับองค์กรนั้น ๆ น้อยลง ซึ่ง (นิวัฒน์ วชิรวิภากร, 2541, 51-56) กล่าวว่า การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร อันจะส่งผลต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของพนักงาน และองค์กร ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึง และให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถเป็นตัวพยากรณ์ถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในองค์กรได้ ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์หรือเครื่องชี้วัดที่มีประสิทธิภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่อเนื่อง เช่น ความพยายาม ความเสียสละ มีความคงเส้นคงวาในการทำงาน ตรงต่อเวลาในการทำงานไม่ขาดงานยินดีที่จะทุ่มเทเพื่อทำงานให้กับองค์กรโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เป็นต้น สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนานกว่า (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, 34 - 41)

แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรเมื่อมีปัญหา เกิดความอึดอัด ไม่พึงพอใจต่องานที่ทำหรือมีสิ่งเร้าอื่นเข้ามา เช่น มีหน่วยงานใหม่ ขึ้นข้อเสนอดี ๆ เข้ามา ก็จะลาออกจากการงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรต้องมาสร้างคนใหม่ ๆ เป็นการเสียเวลา และทรัพยากรอย่างมากตลอดจนทำให้ขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นของพนักงานที่อยู่ในองค์กรลดลง (วรารักษ์ ลิเลิสพันธ์, 2557, 1)

บริษัท สกิวพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) เป็นบริษัทที่ให้บริการ จัดหาพนักงาน หรือรับเหมาช่วงแรงงานให้กับบริษัท และโรงงาน อุตสาหกรรมต่าง ๆ ในจังหวัดลำพูน และจังหวัดใกล้เคียง โดยมีสำนักงานใหญ่ในประเทศไทย อยู่กรุงเทพฯ และมีสาขาทั้งหมด 10 สาขากระจายทั่วประเทศไทย ภายใต้แมนพาวเวอร์กรุ๊ป

สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่มัลลรัฐวินส์คอนซิล เมืองมิลวอร์กี บริษัทบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ดำเนินการภายใต้กฎหมายแรงงานไทย ทุกประการ โดยให้บริการ 3 ประเภท คือ 1) พนักงานชั่วคราว 2) พนักงานแบบสัญญาจ้าง 3) พนักงานประจำ ในส่วนของกระบวนการปฏิบัติงาน คือ 1) การสรรหาพนักงาน (พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว พนักงานสัญญาจ้าง) 2) การคัดเลือกพนักงาน 3) การฝึกอบรมพนักงาน 4) ให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆ ให้กับพนักงาน 5) รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงาน

ปัจจุบันองค์กรธุรกิจของไทยเริ่มเห็นความสำคัญของการมีองค์กรภายนอกเข้ามาช่วยทำงานในสิ่งที่ตนไม่ถนัดส่วนหนึ่งเป็นเพราะกระแสการแข่งขันที่รุนแรงส่งผลให้องค์กรธุรกิจไทยต้องรัดเข็มขัดโดยไม่แบกรับภาระเรื่องคนไว้ในระยะยาวทั้งการมีพนักงานประจำเป็นจำนวนมาก องค์กรยังต้องรองรับค่าใช้จ่ายในด้านการฝึกอบรมสวัสดิการการนัดหยุดงานและอื่น ๆ ที่ตามมาอย่างไม่รู้จบแนวคิดของการจ้างงานภายนอก (Outsourcing) เกิดขึ้นจากเหตุผลหลายประการ เช่น การแข่งขันทางด้านธุรกิจ และด้านการบริการแก่ลูกค้าที่มีการแข่งขันสูงการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วความล่าช้าในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการบริหารหรือด้านอื่น ๆ

จากสาเหตุดังกล่าว ผู้บริหารองค์กรเริ่มมีการพิจารณาที่จะมอบหมายภารกิจด้านการบริหารหรือด้านอื่น ๆ บางส่วนให้กับบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความชำนาญ และมีเทคโนโลยีที่ดีกว่าเข้ามาบริหารโดยอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลขององค์กรนั้น ๆ ทำให้องค์กรนั้นสามารถปรับปรุงจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้น ๆ ให้สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นดังนั้นเหตุผลที่การจ้างงานภายนอก (Outsourcing) เริ่มเข้ามามีบทบาทในระบบการบริหารในปัจจุบันมากขึ้นเนื่องมาจากอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีการขยายตัวขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับ และมีความต้องการแรงงานจากภายนอกมากขึ้น เพราะต้องการลดต้นทุน และค่าใช้จ่ายภายในต่าง ๆ หลีกเลี่ยงการลงทุนที่ไม่จำเป็นหรือลดความเสี่ยงนั่นเอง (มนชินา มณีรัตน์ และคณะ, 2550, 1 - 2) จึงทำให้บริษัทประเภทจัดหางานให้กับอุตสาหกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ก็มีเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเมื่อคู่แข่งทางการตลาดของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) เพิ่มขึ้น และเมื่อคู่แข่งทางการตลาดเหล่านี้มีข้อเสนอทางด้านค่าจ้างสวัสดิการต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงหรือดีกว่าอาจจะส่งผลให้พนักงานที่อยู่ในความดูแลของบริษัทที่มีอัตราการใช้โยกย้ายเปลี่ยนงานไปทำงานร่วมกับกับบริษัทคู่แข่งได้เช่นเดียวกัน และเนื่องจากพนักงาน

เป็น พนักงานแบบแรงงานภายนอก (Outsource) ซึ่งจะต้องได้ทำงานกับบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะ Outsource ซึ่งจะส่งผลต่อความจงรักภักดี หรือความผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งผู้จัดการของบริษัทได้เล็งเห็นปัญหาและความสำคัญของบุคลากรที่ทำงานให้กับบริษัทเช่นกัน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) และจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับความผูกพันต่อองค์กรว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการนำไปอ้างอิงการวางแผนนโยบาย เพื่อสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน และเป็นการรักษานักงานที่มีความรู้ความสามารถให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต รวมไปถึงทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรมากขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) เพื่อผู้จัดการในแต่ละสาขาสามารถปรับปรุงสภาพการทำงานต่าง ๆ และการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น

2. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเพื่อประสิทธิภาพ และคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

3. ผลจากการวิจัยสามารถนำมาวางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่าง ๆ ที่จะดูแลรักษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) รายได้
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) สถานภาพ
- 6) ระยะเวลาการทำงาน
- 7) ระดับตำแหน่ง

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ทฤษฎีของ วอลตัน (Walton, 1975)

ประกอบด้วย

- 1) รายได้และผลตอบแทน
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) โอกาสพัฒนาศักยภาพ
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) สัมพันธภาพในองค์กร
- 6) ธรรมเนียมในองค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 8) ความภูมิใจในองค์กร

2. ตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดทฤษฎีของสตีล (Steer, 1977) ประกอบด้วย

- 2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร
- 2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาเฉพาะพนักงานที่ทำงานในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำนวน 202 คน

ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาระหว่าง 1 เมษายน พ.ศ. 2560 ถึง 1 มีนาคม พ.ศ. 2561 รวม 1 ปี

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ลักษณะที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว

พนักงานที่ทำงานในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ได้แก่

1. เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เพศชาย และเพศหญิง

2. อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของพนักงานที่นับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม และกรณีที่เศษของอายุ เกิน 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี

3. รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับจากบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ของพนักงานผู้ตอบ

4. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3-6 หรือ ปวช. ระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า

5. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสปัจจุบันของพนักงานที่ทำงานในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ โสด และสมรส (รวมหม้ายหรือแยกกันอยู่และหย่า)

6. ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานได้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งเป็น น้อยกว่า 1 ปี 1-3 ปี 4-7 ปี และ 7 ปี ขึ้นไป

7. ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมีชั่วโมงหมายคุ้มครอง แรงงาน หรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการ และความปรารถนา ให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย วอลตัน (Walton, 1975) ประกอบด้วย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงานในแต่ละเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความสะอาดในที่ทำงาน แสงสว่างเพียงพอ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง โอกาสในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม

4. **คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง โอกาสในการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

5. **คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร** หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานกับ ผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความความเข้าใจซึ่งกันและกัน

6. **คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร** หมายถึง การมีกฎ ระเบียบในการพิจารณาความดีความชอบ และการลงโทษ

7. **คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว** หมายถึง ช่วงเวลาในการทำงานมีความเหมาะสม

8. **คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม** หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และมีการตอบแทนคืนให้กับสังคม และลูกค้า

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความแนบแน่นของ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) และงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย

1. **ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย นโยบายต่าง ๆ รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมขององค์กร

2. **ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร** หมายถึง พฤติกรรมพนักงานที่แสดงออกถึงความตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานให้กับบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ความเสียสละ ความตรงต่อเวลา และทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังในเรื่องคุณภาพของงาน และคำนึงถึงชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นสำคัญ

3. **ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร** หมายถึง ความรู้สึก หรือความคิดเห็นของพนักงานที่แสดงออกถึงความเชื่อ และมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิก มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น

พนักงาน บริษัท สกิวพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) หมายถึง พนักงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิวพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ซึ่งส่งไปทำงานในรูปแบบ Outsource ซึ่งจะต้องทำงานกับบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ ทั้งนี้รวมถึงพนักงานประจำของบริษัทด้วย

บริษัท สกิวพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) หมายถึง เป็นบริษัทที่ให้บริการ จัดหาพนักงาน หรือรับเหมาช่วงแรงงานให้กับบริษัท และโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในจังหวัดลำพูนและจังหวัดใกล้เคียง โดยให้บริการ 3 ประเภท คือ 1) พนักงานชั่วคราว 2) พนักงานแบบสัญญาจ้าง 3) พนักงานประจำ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างเหมาพนักงาน
4. ประวัติความเป็นมาของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)
5. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการพนักงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการหรือผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ไว้ดังนี้

เดลาโมเต้ และทาเกะซาว่า (Delamotte and Takezawa, 1984 อ้างถึงใน ถัตรชัย ชูม่วงศ์, 2554, 9-10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงผลรวมของคุณค่าที่พนักงานได้รับจากองค์กรทั้งที่อยู่ในรูปวัตถุ และมีชีวิต ซึ่งสิ่งที่ได้รับเหล่านี้จะมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน และมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพได้รับการดูแลที่ดี ตอบสนองความต้องการของบุคคลด้านร่างกาย และจิตใจจากสภาวะที่ต่างกัน ความต้องการของบุคคลจึงถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ถ้าบุคคลมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข และมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ก็สามารถเผชิญกับปัญหาทุกสภาวะ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่ซับซ้อนได้ พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง

อัญชลีพร พูลเขตนคร (2557) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อการทำงานซึ่งเกิดจากการรับรู้ และยอมรับของแต่ละบุคคลว่าเป็นลักษณะงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม

วรรณฯ วงษ์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพความมั่นคง และก้าวหน้าในงานการมีส่วนร่วม และที่ยอมรับทางสังคม ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานความสมดุลในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กร และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนำความสำเร็จมาสู่องค์กรซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านต่าง ๆ จากองค์กร ทั้งในรูปที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ของขวัญ และไม่เป็นวัตถุ เช่น บรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ทำงาน ความยุติธรรม สวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึง คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมถึง มีส่วนสร้างความสุขในที่ทำงานอีกด้วย

องค์ประกอบหรือเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงใน กษมา ทองขลับ, 2550) กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกถึงความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง พนักงานควรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เพื่อไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองจากงานที่ทำพัฒนาทักษะความรู้ เช่น งานที่ได้ใช้ในทักษะและความสามารถที่หลากหลายเมื่อผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และท้าทายความสามารถจากงานที่ทำ
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งงานนั้นมีความมั่นคง
5. การบูรณาการทางด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง ผู้ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นมิตรปราศจากการแบ่งแยกชั้นวรรณะหรือแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า มีความอบอุ่นเอื้ออาทรผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีความรู้สึกว่าจะเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น
6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานอย่างยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Total Life Space) หมายถึง ความสมดุลในช่วงชีวิตการแบ่งเวลาอาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว โดยมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีรู้สึกว่ากิจกรรมหรือได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคมไม่ว่าจะเป็น การผลิต การกำจัดของเสีย ธรรมชาติ เรื่องที่เป็นประโยชน์แก่สังคม เป็นต้น

เลวิน (Lewin, 1981 อ้างถึงใน สมพร สังข์เพิ่ม, 2555, 36) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

ทั้งนี้ การที่จะทำให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จ พนักงานถือเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่การที่จะทำให้พนักงานทุกคนตั้งใจทำงานให้ดีขึ้นนั้นย่อมต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย เพื่อใช้เป็นแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น

ฮิว และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985 อ้างถึงใน สมพร สังข์เพิ่ม, 2555, 28-29) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในงานแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หรือรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับเศรษฐกิจ เช่น สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน ค่าครองชีพต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สถานที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเพิ่มขีดความสามารถของตนจากงานที่ได้ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถหลากหลายที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้ทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การจัดกิจกรรมร่วมกันในองค์กร มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และการทำงานเป็นทีม ทั้งที่อยู่สายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน ก็มีส่วนร่วมในการช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพสิทธิและความ และความปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตซึ่งทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบและมีเวลาครอบครัวเพื่อชีวิตที่ดีพร้อม

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่อายที่จะบอกต่อหรือสังคมทั่วไปว่าทำงานที่ใด หรือตำแหน่งอะไร และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

บรัช และแบล็คเบิร์น (Bruce and Blackburn, 1992 อ้างถึงใน ปณิชา ดีสวัสดิ์, 2550) กล่าวถึงทฤษฎะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และไม่ทำลายสุขภาพ

3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมาย และแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึงโอกาสนในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร

6. การที่บุคลากรทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัว และงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคมคือมีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง นิวสตรอม และเดวิท (Newstrom and Davis, 1997 อ้างถึงใน สุดารัตน์ กรุทสีก, 2557, 12) กล่าวถึง เกณฑ์ที่จะวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
2. มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. มีการพัฒนาทักษะ
7. ลดความเครียดในการทำงาน
8. มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

คัมมิง และวอร์ลีย์ (Cummings and Worley, 1997 อ้างถึงใน จุฑามาศ วรรณสุขผล , 2556, 13-14) กล่าวถึง องค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ลักษณะต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน (Adequate) หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานสังคมพนักงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานงาน ที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญงานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า และความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง การที่พนักงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และความรู้สึก ของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้และไม่ได้ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างมีอิสระ โดยปราศจากอคติที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันมีอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ด้านการบริหารงาน (Constitutionals) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการ บริหารงานมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสมพนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็น ปึงเจกบุคคลผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และมีความยุติธรรม

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ระหว่างช่วงเวลปฏิบัติงานกับช่วงอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่นการมีระบบป้องกัน และบำบัดน้ำเสียกลยุทธ ทางการตลาดที่ไม่โจมตีคู่แข่งกันอย่างรุนแรงการบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

แฮ็กแมน และ ซัตเติล (Hackman and Suttle, 1984 อ้างถึงใน จูฑามาศ วรรณสุทผล, 2556, 16-17) อธิบายถึงหลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุง

คุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ 1) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 2) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค 3) หลักปัจเจกบุคคล 4) หลักประชาธิปไตยในการทำงานซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของแรงงานที่ต้องการลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานรายได้ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงานทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมีอากาศเป็นพิษหรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้นนอกจากนี้ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The Principle of Equity) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้แรงงานได้รับผลการตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ไม่ว่าในแง่ของการบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหาร และคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่นายทุนอย่างเป็นธรรมหลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานโดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้นด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individualization) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ความสามารถฝีมือหรือความชำนาญงานตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไปหลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเองและเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานได้มีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจ

และแง่ใดที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งทางด้านสังคมในทางอ้อมด้วยเหตุนี้ จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจเฉพาะตัวงานเท่านั้นแนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือแสดงความคิดเห็นซึ่งในการทำงานจะทำให้เปิดโอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมีการควบคุม และร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรงหลักการทั้ง 4 ประการ ที่กล่าวมานั้นเป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงานได้

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการสำคัญในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ องค์กรจะต้องคำนึงถึงการปรับปรุงพัฒนาองค์กรเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความจงรักภักดี ใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถคุณภาพชีวิตการทำงานอันได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน การพัฒนาบุคลากรความก้าวหน้าและความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร (รุ่งโรจน์ อรรถานนท์, 2554 อ้างถึงใน สุทธิพงศ์ อ่อนจันทร์รอบ 2558, 47-48) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มนุษย์ทุกคนมีธรรมชาติในแง่มุมหนึ่ง คือ ความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้จะได้ซึ่งผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาตอบสนองของความ ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทางด้านร่างกายที่เป็นความต้องการขั้นต่ำ เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอด ซึ่งจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไป ซึ่งบุคคลนั้นนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมอบในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นและประเภทของงานแบบเดียวกันอีกว่า สิ่งที่ได้รับ การปฏิบัติงานนั้น “เท่าเทียม” กันในความรู้สึกกับผู้อื่นได้รับหรือไม่ ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งบอกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นดังนี้

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

1.2 ความยุติธรรม คือ การที่บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรได้ให้รายได้และสิ่งตอบแทนแก่พวกเขาอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรและมีความอดสาหะในการทำงานยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาของบุคลากร การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีความประพฤติที่ดี เข้ามาทำงานในองค์กรนั้น มิได้เป็นหลักประกันแน่นอนว่า เขาจะอุทิศความรู้ความสามารถทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้แก่องค์กรต่อไป องค์กรจะต้องมีมาตรการอื่น ๆ ช่วยสร้างเสริมให้บุคคลมีความสุข และต้องการอยู่ในองค์กร และพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าโดยเฉพาะการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เนื่องจากการที่องค์กรจะสามารถเจริญก้าวหน้าเติบโตอย่างคึกคักจำเป็นที่จะต้องได้บุคคลที่ดีมีคุณสมบัติเหมาะสมกับคุณสมบัติของงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญ และเกิดประโยชน์ดังนี้

2.1 ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น เพราะการพัฒนา มีการติดต่อประสานที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดี นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาแล้วก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2.2 ทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพราะเมื่อบุคคลใดที่ได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย และการพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบ และวิธีการทำงานตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

2.3 ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

2.4 การช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ดังนั้น หากจัดให้มีการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเสียก่อนย่อมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่

แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลาทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่

2.5 การช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรที่จะได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

2.6 การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การทำงานบุคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัว และการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้นแต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้า และความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต การเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงฐานในการงานของบุคคลที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น สถานภาพ และค่าตอบแทนสูงขึ้นด้วย และการเลื่อนตำแหน่งมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรเนื่องจากการเสริมสร้างแรงจูงใจ และขวัญในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพและรวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนประโยชน์เกื้อกูลด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานการที่บุคลากรรู้สึกว่างค์กรได้สนับสนุนด้านโอกาสก้าวหน้า จะทำให้เขาเกิดความรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น ผลที่ได้คือ ความอดุสาหะในงาน การมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อองค์กร ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรคือ การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ควรคำนึงถึงความสะดวกในการปฏิบัติงานและด้านความสวยงามน่าอยู่ด้วย และที่สำคัญคือ ต้องมีความปลอดภัยจากการทำงาน เพราะความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกายนั้น เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ หากสภาพแวดล้อมที่ทำงานขาดความปลอดภัยต่อสุขภาพแล้ว บุคลากรย่อมต้องการหลีกเลี่ยงที่จะทำงานในองค์กรนั้นทำให้ไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเห็นว่าองค์กรไม่ใส่ใจไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคลากรสภาพแวดล้อมการทำงานจึงควรจัดให้เหมาะสมอุปกรณ์เครื่องใช้ควรจัดอย่างเป็นระเบียบ และพร้อมสำหรับการใช้งานได้อย่างปลอดภัยอยู่เสมอ

ดังนั้นสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยน่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ อ่อนจันทร์อบ, 2558, 52 - 54) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ลักษณะงานที่คนทำ งานคนหนึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด ความอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใดประกอบไปด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ความผูกพันที่ต่อเนื่อง โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคลากรให้กับองค์กรมีทางเลือกที่ดีของบุคลากรและผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และตัดสินใจได้ว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือไม่

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ความผูกพันต่องานที่จะต้องมิตลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงต่ออันตรายเกินไปหรืออาจหลีกเลี่ยงอันตรายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นโดยการเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้าการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้ด้วยความสบายใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกได้ถึงการใช้ความสำคัญของบุคลากรในขณะปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ ความผูกพันของบุคลากรเกิดจากการรับรู้ถึงโอกาสที่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย และได้รับการเพิ่มพูนความรู้เพื่อให้งานที่รับผิดชอบมีคุณภาพ การพัฒนาย่อมมีโอกาสได้รับความรู้ใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสามารถปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรืองที่สุดในที่สุดเพราะบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะโอกาสผิดพลาดในการปฏิบัติงานจะน้อยลง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ความผูกพันทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่าไม่ถูกโยกย้าย ปลดออก โดยไม่สมควรใจการที่บุคลากร

มีโอกาสที่จะก้าวหน้าได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรหากได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์กร

5. บุรณาการทางสังคม (Social I) แสดงถึงความผูกพันของการดำเนินการของการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยเป็นมุ่งดำเนินการด้านที่สร้างกำลังใจ และความสบายใจในการทำงานให้กับบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานก็จะรู้สึกทียอยากทำงานต่อไปพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงาน และทำให้บุคลากรพร้อมจะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ หากบุคลากรได้มีโอกาสมีสิทธิ์มีเสียงแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใด ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่การงานที่บุคลากรผู้นั้นรับผิดชอบอยู่ จะเป็นการเพิ่มความหมายการเป็นส่วนหนึ่งของงานได้มากยิ่งขึ้น

6. การบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) องค์กรจะต้องให้ความสำคัญเสมอภาคกับทุกคนในที่ทำงานเกี่ยวกับเรื่องการให้สิทธิกับแต่ละคน เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลนั้น และการให้เกียรติต่อกันและกันด้วยความผูกพันจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดสัมพันธภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน และกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีผลต่อภาวะอารมณ์ และความรู้สึกต่อบุคลากรในการสร้างผลงานให้กับองค์กรเป็นอย่างมากเพราะจะเกี่ยวข้องกับการให้ความร่วมมือในการทำงานต่อกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ หากสัมพันธภาพไม่ดีไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการลดความผูกพันของบุคลากรไปได้มากทีเดียว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Total Life Space) การทำงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในดำเนินชีวิตของมนุษย์นอกจากการทำงานทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวเพื่อพักผ่อนเป็นของตัวเอง และต้องมีเวลาในการทำกิจกรรมอื่น ๆ อันก่อให้เกิดคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้เกิดความพอใจทั้งในชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว และยังจำเป็นต้องแบ่งเวลา จัดสรรเวลาที่ใช้ในการทำงานและให้เวลาสำหรับครอบครัวอย่างเหมาะสม โดยรู้ลำดับความสำคัญว่าสิ่งใดควรทำก่อนหลัง และการให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร นอกเหนือจากงาน และการมีส่วนร่วมในงานแล้ว สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่องค์กรต้องไม่ลืมคำนึงถึงคือการให้ผลตอบแทนการทำงาน และสวัสดิการเพื่อสวัสดิภาพที่เหมาะสม รวมทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากร หรือนัยหนึ่งคือ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ความผูกพันเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในองค์กรถือได้ว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการทำงาน เพราะตัวกำหนดได้ว่าการทำงานขององค์กรที่ทำอยู่นั้น มีความมั่นคงมากน้อยเพียงใด หากองค์กรมีการดำเนินการภายใต้ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีงามมีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือ มีเกียรติภูมิ และชื่อเสียงต่อสาธารณชนมากเท่าไรย่อมก่อให้เกิดแรงศรัทธา แรงบันดาลใจและสร้างความภูมิใจให้แก่บุคลากรให้เกิดความผูกพันมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

จากแนวคิด ทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 2.1 ดังนี้



ตารางที่ 2.1 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แนวคิดทฤษฎีที่สอดคล้องกัน							รวม
	Walton	Lewin	Huse and Cummings	Bruce and Blackbum	Newstrom and David	Cummings and Worley	Hackman and Suttle	
1. รายได้และผลตอบแทน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. ความปลอดภัยในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
5. สังคมสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
6. ลักษณะการบริหารงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อ สังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
9. การให้สหภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่ เกี่ยวข้อง				✓				1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันผู้วิจัย จึงได้เลือกใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1975) เนื่องจากเป็น แนวคิดที่เหมาะสมกับการนำไปเป็นกรอบแนวคิด ในการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานที่ทำงานในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) เพื่อให้สามารถประเมินคุณภาพชีวิตได้อย่างครอบคลุม โดยผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบ ในการศึกษาวิจัย 8 ด้านประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง

สุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) บุรณาการทางสังคม 6) การบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และ (8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรีนเบิร์ก และเกรซเซอร์ (Greenberg and Glaser, 1981, 274-275) กล่าวถึง ประโยชน์ที่เป็นผลมาจากการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร และผู้บริหารเป็นการแก้ไขปัญหของข้อขัดข้องที่แอบแฝงในบรรยากาศของการทำงาน
2. บุคลากรสามารถช่วยกันสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงหลักการที่หลากหลายของการปฏิบัติงาน
3. ความตึงเครียด และความขาดความไว้วางใจระหว่างพนักงาน และผู้บริหารลดลง
4. ความรับผิดชอบอย่างลึกซึ้งของพนักงานถูกสร้างสรรค์ขึ้น และความพึงพอใจในการทำงานถูกยกระดับเพิ่มขึ้นตามไปด้วย
5. ทรัพยากรมนุษย์ถูกใช้ให้เป็นประโยชน์มากขึ้น
6. ปรับปรุงทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น อัตราการเจ็บป่วย การขาดงาน ลาออกงานลดลง

ชูเลอร์ บิวเทล และยังบลัด (Beutell and Youngblood, 1989 อ้างถึงใน ชัยเทพ ตำราย, 2555, 21-22) สรุปประโยชน์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

1. สามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานน้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะพนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความตึงเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งส่งผลถึงการลดต้นทุน ด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนด้านประกันสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ปริมาณของการจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกรักในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดี เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นพนักงาน การเคารพสิทธิพนักงาน

กรีนเบิร์ก และ บาร์อน (Greenberg and Baron, 1995 อ้างถึงใน นงชนก ผิวเกลี้ยง, 2556, 31) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน
2. สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
3. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดิสส์ โดยระบุว่าตัวบุคคลนั้นจะมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด (Maslow, 1970, 35-47 อ้างถึงใน วิทยา แสงมณี, 2555, 11-12) ประกอบด้วย

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุด และเป็นพื้นฐานของชีวิตเป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัยเขาจะมีกำลังที่จะทำงานต่อไปและการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงานในชีวิต และสุขภาพการสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การเก็บข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.3 ความต้องการทางด้านสังคมความรักการยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or Loves of Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการ

ตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการของคนเราที่จะมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้รับการยอมรับและมีความสำคัญต่อกลุ่ม และมีอิทธิพลบางประการต่อกลุ่มก็เกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการในด้านความรักความเป็นเจ้าของความรักใคร่ความเป็นมิตรภาพความรักจากเพื่อนร่วมงาน และความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตนเองสำหรับองค์กรยอมรับสนองความต้องการดังกล่าวของลูกจ้างได้โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับควรจะมีการยกย่องชมเชยและให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกรักความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้วคนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่นมีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเอง และเกียรติยศความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ ยศตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

1.5 ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ ต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเองต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ยปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด ความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพ และการงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่จากความขาดแคลน (Deficiency Needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัยอีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคมเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่าความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคลส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, 60-63 อ้างถึงใน วิทยา แสงมณี, 2555, 12-15) ศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์ พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรม

ในการทำงานคนละแบบ คือ ประการแรกเมื่อคนไม่พอใจการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene Factor) ประการที่สองส่วนคนงานที่พูดถึงความพอใจในงานมักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factor)

2.1 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุนมี ดังนี้

2.1.1 ประโยชน์ตอบแทนเงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superiors, Subordinates, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.1.3 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติศักดิ์ศรี

2.1.4 นโยบายและการบริหารงานและองค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.1.5 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ด้วย เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.1.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่การงานเข้า เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปที่ทำงานในแหล่งที่ใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

2.1.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.1.8 ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้เลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.1.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.2 ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบ และรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีดังนี้

2.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

2.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอปรึกษาหรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (Work Itself) หมายถึง งานที่สนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

2.2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขึ้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมทฤษฎีปัจจัยฮัยยีเยนและปัจจัยจูงใจ (Motivation – Hygiene Theory)

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Employee Commitment)

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเนื่องจากเป็นความปรารถนาของพนักงานที่จะอยู่ต่อหรือลาออกจากองค์กรขณะที่การลาออกและการจ้างพนักงานใหม่ มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น การขาดงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรตามทัศนะ และตามความสนใจของแต่ละท่าน ดังนี้

เชลดอน (Sheldon, 1971, 143-150 อ้างถึงใน สุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542, 5) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวกซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์

บุชานัน (Buchanan, 1974, 533 อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 1557, 5) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจยอมรับในค่านิยมวัตถุประสงค์ขององค์กรถือเป็นค่านิยมของตนเอง การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) โดยเข้าไปมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมขององค์กรอย่างเต็มที่ในขอบเขตบทบาทของตน และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) โดยมีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตน

สตีล (Steer, 197, 46 -75 อ้างถึงใน นันทกาญจน์ จันทวารา, 255, 5) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องาน

เดวิด (David, 1994 อ้างถึงใน นวพรอัมพาและคณะ, 2556, 6) ให้ความหมายว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมียอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

จิตติมา หลักทอง (2557) กล่าวถึงความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และทุ่มเทความสามารถของตนเองเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่ว่าจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

วรารักษ์ ลิเลศพันธ์ (2557) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กรโดยความรู้สึกที่ดียอมรับความเต็มใจ และทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

สมจิตร์จันทร์เพ็ญ (2557) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล และองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไปตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากนิยามข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กรซึ่งเป็นการรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกว่าจะตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงมีความศรัทธา รวมไปถึงความจงรักภักดีมีความเต็มใจ และทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

การที่ผู้บริหารจะสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งมีผู้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอไว้หลากหลายขององค์ประกอบ ดังนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ สร้อยเพชร, 2557, 5) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) คือ พนักงานจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับวัตถุประสงค์ และค่านิยมต่าง ๆ ขององค์กร โดยยึดถือว่าเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรเป็นเป้าหมายของตนเอง
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือบรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่ย้ายองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนองานลักษณะเดียวกันมาให้เสนอคำตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่สูงกว่า

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1977 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, 6-7) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กร รวมไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความ

เข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรโดยความผูกพัน จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

คานัน โก้ (Kannungo, 1982 อ้างถึงใน อนุสรณ์ ก้อนทอง 2554, 29-30) กล่าวถึง ความผูกพันว่ามี 2 องค์ประกอบหลัก คือ

1. ความผูกพันในงาน (Job Involvement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ที่ทำในปัจจุบันว่ามีความหมาย คิดว่างานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จนบรรลุเป้าหมาย
2. ความผูกพันในการทำงาน (Work Involvement) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากตำแหน่งงาน และกระบวนการสังคมในที่ทำงาน

เอเลีย และ เมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 อ้างถึงใน อนุสรณ์ ก้อนทอง, 2554, 30) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร ว่ามี 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. ความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง การเกิดอารมณ์ความรู้สึก ถึงความเป็นเจ้าของ มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับ องค์กรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรสามารถบอกผู้อื่น ได้ว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การเกิดความรู้สึก ผูกพันจากที่สมาชิกได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ การปันผล และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อันทำให้ สมาชิกไม่ยอมออกจากองค์กร เพราะผลตอบแทนต่าง ๆ จะสูญหายไปหากออกจากองค์กร
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกทาง ภาระหน้าที่ที่ได้รับจากองค์กร รับผิดชอบต่อหน้าที่ การได้ทำหน้าที่ที่ตนเองต้องการ และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรทำให้เกิดการซึมซับว่าตนเองต้องจงรักภักดี และเป็น สมาชิกขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งาน ขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพัน

ต่อองค์กรสูงจะยินดีที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลยซึ่งการที่จะทำให้ความผูกพันได้นั้นจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของพนักงานได้รับการตอบสนองจากองค์กร แล้วจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างทัศนคติที่ดี และสร้างความเชื่อมั่น ให้กับพนักงาน เพื่อให้สมาชิกคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร และกับพนักงานด้วย ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ ศรีอยเพชร, 2557, 8-9) สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราเข้าออกงานของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ดีต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหน้าที่ที่ปฏิบัติ
2. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก เนื่องจากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรของตนอย่างมาคนั้นเอง
3. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นขององค์กร
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในงาน
5. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี ความผูกพันต่องานด้วย เนื่องจากเห็นว่าการงานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้
6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

แองเจิ้ล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981, 1-12 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, 29) กล่าวว่า หากสมาชิกขององค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการลาออกมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงาน คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจให้มาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3. ปัญหาการมาทำงานสาย สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

สตีล (Steer, 1981 อ้างถึงใน สุดารัตน์ กรฐสิข, 2557, 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะแสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูงจะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กรและขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

อีวานเชวิช โคโนปสกี และ แมทเทอร์สัน (Ivancevich, Konopaske and Matteson, 2005, 224 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, 30) กล่าวว่า การขาดความผูกพันสามารถลดประสิทธิภาพขององค์กรได้และกล่าวอีกว่า “ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลทำให้ค่านานอื่นน้อยลง” หมายถึงพนักงานในองค์กรจะมีอัตราการทำงานลดลงหรือมีอายุงานมากนั่นเอง โดยสามารถสรุปประเด็นความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กรเพราะเป็นตัวเชื่อมทัศนคติของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน
2. ความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรของสมาชิกความต้องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ของสมาชิกหรือความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร เป็นต้น
3. ความผูกพันต่อองค์กรใช้ทำนายการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงานของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแนวโน้มในการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานน้อยกว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2539 อ้างถึงใน ศิริส ขสปัญญา, 2556, 30) กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กรตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กร ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงานอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็就会有การแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์กรซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานเพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวันแต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น และค่อย ๆ พัฒนาขึ้นช้า ๆ อย่างมั่นคง

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้เข้าใจถึงธรรมชาติของคนโดยทั่วไปมากขึ้นถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่คนจะสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมาเนื่องจากพฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมมีที่มาเป็นเรื่องราวความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์มีผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านของค่านิยมทัศนคติบุคลิกภาพ และบทบาทการเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากขึ้น

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

เชลดอน (Sheldon, 1971, 143-149 อ้างถึงใน สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557, 12) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์ และความสนใจในอาชีพ

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et. al, 1974 อ้างถึงใน สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557, 13) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคลเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลในด้านจิตวิทยาบุคคลมีความต้องการเจตคติ และค่านิยมอารมณ์ความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญาความสนใจรวมถึงบุคลิกภาพ และความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงานความสนับสนุนจากกลุ่มเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กรองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงานลักษณะการทำงานความพึงพอใจในการทำงานความสนใจ สตีลส์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1979 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, 23) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรที่เกิดจากพนักงานรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีส่วนร่วมกับองค์กรซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organization Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเรียกว่าขั้นที่หนึ่ง (First Stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะผูกพันลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กรซึ่งความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กรหรือความเป็นสมาชิกขององค์กรโดย สตีลส์ (Steers) และ พอร์เตอร์ (Porter) พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการขาดงาน และลาออกจากงานในระดับที่ต่ำแนวโน้มยิ่งที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กรส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงาน และลาออกจากงานสูง

3. การขาดงาน และการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กรเป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออก

จากองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 ประการดังต่อไปนี้

3.1 ลักษณะส่วนบุคคล

3.1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยเพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคลบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยังอายุมากขึ้นจะพบว่าสมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3.1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูงเนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

3.1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายเนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และพบว่า เพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยเพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย

3.1.4 ระยะเวลาการทำงาน บุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกายกำลังสติปัญญาสะสมประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้นทำให้เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนหรือเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

3.1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จ และก้าวหน้าองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้นจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสนก้าวหน้าในการทำงาน

3.1.7 สถานภาพสมรสบุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสดทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวกสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มอีกก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

3.2 ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน

เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเองลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

3.2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกชิ้นงานได้ด้วยทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นเด่นชัด

3.2.2 ความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก

2.2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือเทคโนโลยีพิเศษความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงาน และแสดงความสนใจในงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองเพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

3.3 ลักษณะองค์กร

3.3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบาย และการทำงาน

3.3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร หมายถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนทำงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กรก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3.3 ขนาดขององค์กร หมายถึง องค์กรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูงทั้งยังทำให้มีโอกาสดูแลติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

3.4 ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงาน

3.4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นการสร้างความรู้สึกรับให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่าการได้ลงทุนทำงานกับองค์กรแล้วนั้นเขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอ และยุติธรรม

3.4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูงรู้สึกว่าการเป็นที่ยึดเหนี่ยวไว้จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3.4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กรรู้สึกว่าการทำงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานทำให้เขารู้สึกว่าการทำงานนั้นมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

เอเลน และเมเยอร์ (Allen and Mayer, 1990, 1-18 อ้างถึงใน สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557, 12) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร ว่าสามารถแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการงานต่อไปอย่างต่อเนื่องและความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลายการรู้สึกว่าการสามารถไว้วางใจได้การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิกิริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงานจนแสดงออกเป็นความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านการงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพความตั้งใจลาออกและการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ เกิดจากการคิดค้นงานของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้แก่องค์กรแสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กรการมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับการการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น ความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกมาในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กรเมื่อวิเคราะห์

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 ความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมากน้อยในการลงทุนไปกับองค์กร และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร

3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการหล่อหลอมกล่อมเกลามาจากองค์กร

ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันขององค์กรนอกจากจะช่วยในการทำนายประสิทธิผลขององค์กรแล้วยังสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่จะปฏิบัติต่อองค์กรได้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล โดย แรนดอลล์ (Randall, 1987, 460-471 อ้างถึงใน มนต์สิง ไกรสมสุข, 2552, 51-54) เสนอความคิดเห็นว่า การมีความผูกพันในระดับต่าง ๆ ล้วนมีผลดีและผลเสียต่อบุคคลและองค์กร โดยได้แยกระดับความผูกพันออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง มีดังต่อไปนี้

1. การมีความผูกพันในระดับต่ำ มีผลทั้งในแง่บวก และในแง่ลบต่อบุคคลและองค์กร ได้แก่

1.1 ผลในแง่บวกต่อบุคคล ความผูกพันในระดับต่ำจะช่วยให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการหางานใหม่ บางครั้งอาจมองได้ในแง่ของการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลที่ไม่ค่อยมีความอดทนมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

1.2 ผลในด้านบวกต่อองค์กร เป็นเรื่องปกติที่บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยจะต้องมีการเปลี่ยนงานหรือขาดงาน อันจะส่งผลกระทบต่อการทำงานก่อให้เกิดความเสียหายและอาจเป็นสาเหตุแห่งความแตกแยกในองค์กรได้ แต่การที่บุคลากรไม่ค่อยมีความสามารถในการทำงานละเอียดงาน และขาดงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะเป็นผลดี คือ หน่วยงานมีเหตุผลในการให้บุคคลนั้นพ้นจากหน้าที่ไปโดยปราศจากการไว้วางใจไม่ต้องฟ้องร้อง และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยใด ๆ แล้วองค์กรก็สามารถสรรหาบุคคลใหม่ที่มีความสามารถมาทดแทนได้

1.3 ผลในด้านลบต่อบุคคล การมีความผูกพันระดับต่ำ ส่งผลต่อการประกอบอาชีพของบุคคล เพราะถ้าหากไม่มีความผูกพันก็จะไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความทะเยอทะยาน และมักจะแสดงการต่อต้านนโยบายขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุให้ถูกไล่ออก เมื่อจะเปลี่ยนงานจึงมีประวัติการทำงานที่ไม่ดี

1.4 ผลด้านลบต่อองค์กร การมีความผูกพันระดับต่ำ มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน การขาดงานสูง ความล่าช้าในการทำงาน ปริมาณงานต่ำ ความไม่ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน รวมไปถึงการกระทำผิดต่อองค์กร เช่น การขโมย และการจัดวางความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกจากนี้การมีความผูกพันระดับต่ำ ยังส่งผลต่อความสัมพันธ์ในระดับกลุ่มและระดับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบุคคลในระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารมีความผูกพันในระดับต่ำแล้ว จะทำให้ไม่เกิดผลร้ายแรงต่อองค์กรได้

2. การมีความผูกพันในระดับปานกลาง มีผลทั้งในแง่บวก และแง่ลบต่อบุคคล และองค์กร ได้แก่

2.1 ผลในแง่บวกต่อบุคคล การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่วแน่จะทำให้เขาเกิดความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และองค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความมั่นคงในการทำงานแต่ไม่ได้หมายความว่าการทำงานที่บุคคลมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรในระดับปานกลาง จะไม่ทำให้เขาซื่อสัตย์ต่อองค์กร หากแต่จะทำให้เขามีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่รู้สึกถูกบีบบังคับหรือทอนอยู่ในระบบขององค์กร แต่จะทำให้เขากล้าแสดงออกตามความคิดของตนเอง ดังนั้นการมีความผูกพันในระดับปานกลาง จึงเป็นผลสะท้อนของความสามารถในการยอมรับค่านิยมบางส่วน of องค์กรแต่ไม่ใช่ยอมรับทั้งหมด แต่จะเลือกรับเฉพาะค่านิยมหรือบรรทัดฐานหลักขององค์กรเท่านั้น แต่จะปฏิเสธหลักการที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเอง

2.2 ผลในด้านบวกต่อองค์กร การเพิ่มความผูกพันเป็นสิ่งที่ควรเอาใจใส่ดูแล เพราะผลกำไรขององค์กรมาจากความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากร ดังนั้นผลดีของความผูกพันต่อองค์กร คือ การทำงานในระยะยาว การกำจัดการลาออก การเปลี่ยนงาน และเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานด้วย

2.3 ผลในด้านลบต่อบุคคล การมีความผูกพันระดับกลาง ไม่ได้มีผลดีต่อบุคคลเสมอไป เพราะบุคคลไม่ได้ให้ความสำคัญกับนายจ้างเป็นอันดับแรก อาจจะต้องประสพกับความล่าช้าในการเลื่อนตำแหน่งและความไม่แน่นอนในการทำงาน ในที่สุดจะทำให้เกิดความลำบากใจในการสร้างความผูกพันของตนเองให้เกิดขึ้น

2.4 ผลในด้านลบต่อองค์กรเจ้าของกิจการหรือนายจ้างมักจะร้องขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น แต่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เต็มที่ มักจะจำกัดบทบาทในการทำงานของตนเองลงไปด้วย ดังนั้นถ้าจะให้เลือกระหว่างความซื่อสัตย์ต่อองค์กรกับความรับผิดชอบต่อสังคมแล้วคนที่มีความผูกพันระดับปานกลางอาจจะเลือกความรับผิดชอบต่อสังคม และเขาก็มักมีเหตุผลที่ดีพอในการหลีกเลี่ยงการกล่าวจากองค์กร และบุคคลอื่นได้

3. การมีความผูกพันในระดับสูง มีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

3.1 ผลในแง่บวกต่อบุคคล การมีความผูกพันในระดับสูง จะทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และการเพิ่มค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม

3.2 ผลในด้านบวกต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันระดับสูง มักจะทำงานอย่างทุ่มเท ดังนั้นองค์กรที่มีบุคลากรผูกพันสูง จึงประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ไม่ยาก เพราะบุคลากรเต็มใจที่จะยอมรับความต้องการในการผลิตขององค์กรอย่างเต็มที่ องค์กรจึงมั่นใจได้ว่าผลการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับสูง และสมบูรณ์

3.3 ผลในด้านลบต่อบุคคล ความผูกพันในระดับสูงอาจเป็นการจำกัดความก้าวหน้าหรือ โอกาสในการพัฒนาของบุคคล อาจทำให้บุคคลรู้สึกอึดอัดในการที่จะสร้างสรรค์หรือเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ขึ้นมาถ้ายังมีความผูกพันในกลุ่มระดับสูงมากสิ่งที่เป็นอันตรายที่สุดบุคคลสามารถฆ่าตัวตายเพื่อกลุ่มได้ นอกจากนี้ในด้านส่วนตัวความผูกพันในระดับสูงเป็นสาเหตุทำลายความสัมพันธ์ในครอบครัวเพราะต้องการผลผลิตสูง จำเป็นต้องอาศัยการทุ่มเทความพยายามและเวลาของบุคคล ดังนั้นจึงทำให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตครอบครัวจนดูเหมือนว่าบุคคลนั้นถูกองค์กรครอบงำ นอกจากนี้บุคคลยังอาจสูญเสียความรู้สึกเป็นส่วนตัวจนทำให้เกิดปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ กล่าวโดยสรุป คือ คนที่มีความผูกพันสูง มักจะขาดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

3.4 ผลในด้านลบต่อองค์กรแม้ว่าองค์กรจะได้รับประโยชน์จากการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง แต่ถ้าเป็นความผูกพันในทางที่ผิดก็สามารถสร้างความเสียหายแก่องค์กรได้ ดังนั้น องค์กรจึงต้องรู้จักการใช้ความพยายามของบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร เพราะไม่เช่นนั้นแล้วความพยายามและความทุ่มเทของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะเป็นสิ่งที่เปล่าประโยชน์ นอกจากนี้การมีความผูกพันสูงยังเป็นการบั่นทอนความยืดหยุ่นขององค์กรและเป็นต้นเหตุให้องค์กรล้าหลัง เพราะไม่มีัดแปลงหรือปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรและนวัตกรรมให้ทันสมัย ทำให้ยึดถือแนวปฏิบัติเดิม ๆ ไม่มีการสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ขึ้นมา

ในส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรในองค์กร ความผูกพันในระดับสูงอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ และส่วนที่สำคัญที่สุดความผูกพันในระดับสูงอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรกระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย และขัดต่อจริยธรรมได้

ภรณ์ กิรติบุตร (2529 อ้างถึงใน วรารักษ์ ลิเลศพันธ์, 2557, 15) กล่าวว่า iva ผลของความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในองค์กรในระดับที่สูง
2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสในศรัทธา และเป้าหมายขององค์กร รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในองค์กรรู้สึกผูกพันอย่างมากต่องานรู้สึกว่าคุณสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กรความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้งานอยู่ในระดับดีสรุปได้ว่า ผลความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานระยะเวลาในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเพราะมีความเต็มใจที่จะพยายามทำงานให้กับองค์กร และเลื่อมใสในเป้าหมายขององค์กรทำให้ความผูกพันที่จะคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับสูงทำให้ลดอัตราการขาดงาน และลดอัตราการเข้า-ออกจากงานของพนักงาน

การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

ธำรงค์ดี คงสวัสดิ์ (2550 อ้างถึงใน จุฑามาศ วรรณสุทผล, 2556, 22-24) เสนอแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของคนในองค์กรไว้ ดังนี้

1. ทำงานกับผู้นำที่มีความน่าเคารพศรัทธา (Working for Admired Leaders) ซึ่งองค์กรต้องสร้างคนดีคนเก่งในองค์กรโดยการสนับสนุนและพัฒนาบุคคลขึ้นมาเป็นส่วนหนึ่งของการธำรงรักษาคนดี และคนเก่งในทุกระดับขององค์กรไว้ซึ่งในปัจจุบันก็มีหลายองค์กรเริ่มมีแนวคิดหรือนำเอาวิธีการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งในองค์กรหรือที่เรียกว่า Talent Management มาใช้กันบ้างแล้ว
2. มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง (Having Positive Working Relationship) ดังเช่น หลายองค์กรได้ให้พนักงานมีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันทั้งในงาน เช่น การอบรมสัมมนาการ

ประชุม และนอกงาน เช่น การจัดตั้งชมรมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ การจัดงานเลี้ยงต่าง ๆ การจัดแข่งขันกีฬาภายใน เป็นต้น เหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันระหว่างคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี

3. ได้ทำงานที่สำคัญและมีความหมาย (Doing Meaningful Work) งานต่าง ๆ ที่บุคคลทำอยู่นั้นย่อมมีความสำคัญต่อตนเองที่ได้รับผิชอบ และมีผลต่อองค์กรด้วยดังนั้นองค์กรควรมีการสรรหาพนักงานดีเด่นประจำปีจากหลายหน่วยงาน เพื่อให้มีความสำคัญกับการทำงานของบุคคล และทำให้เห็นว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญในงานของทุกคนอยู่เสมอ

4. ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากองค์กร (Recognition and Appreciation) เมื่อพนักงานคนใดที่ทำงานสำคัญ ๆ จนประสบผลสำเร็จเป็นเรื่องที่องค์กรต้องหาวิธีการในการให้การยอมรับและชื่นชมซึ่งอาจจะทำในรูปของ Dinner Talk โดยเชิญผู้บริหารมาร่วมรับรู้ถึง

5. พนักงานคนนั้นพร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นต่าง ๆ ในการที่จะพัฒนาองค์กรต่อไปหรือเรียกว่า Deep Smart จากพนักงานคนนั้น

6. สามารถสร้างความสมดุลในตัวเองได้ (Living a Balanced Life) เป็นการสร้างร่วมกันระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร กล่าวคือ ตัวของบุคคลเองจะต้องมีการจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Working Life) กับชีวิตส่วนตัว (Home Life) ให้ดีในขณะที่องค์กรต้องไม่มีนโยบายที่แสดงความต้องการผลงานของแต่ละบุคคลมากเกินไป เช่น การให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานเพราะจะทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าและเสียสมดุลได้

7. ได้รับการสอนงานและสนับสนุน (Coaching and Work Support) สำหรับการสอนงานไม่ได้เฉพาะถึงการสอนงานพนักงานใหม่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงพนักงานปัจจุบันที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้วยเพราะการสอนงานเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น อาจมีการเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่หรือการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงานด้วย ดังนั้น หากองค์กรใดขาดในเรื่องของการสอนงาน และการสนับสนุนการทำงานแล้วย่อมจะเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาการลาออกของคนในองค์กรได้ในที่สุด

8. มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ (Getting Involvement) หลักจิตวิทยาเบื้องต้นที่ว่ามนุษย์ทุกคนต้องการเป็นคนสำคัญ และให้คนยอมรับเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งมีความต้องการที่จะปฏิสัมพันธ์ต้องการเพื่อนฝูงหรือการสมาคมซึ่งกัน และกัน ดังนั้นหากองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมต่าง ๆ ก็ย่อมจะทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ดี และรู้สึกเป็นเจ้าภาพร่วม

รวมถึงการที่องค์กรสามารถสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ก็จะยิ่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย

9. มีการสื่อสารที่ดีในองค์กร (Communication) เป็นเรื่องของการสื่อสารที่ถือว่ามีความสำคัญอีกเรื่องหนึ่ง และหากมีการสื่อสารแบบ 2 ทางแล้วก็จะเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการซักถามหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถยังจัดข้อสงสัยต่าง ๆ และจะช่วยทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

10. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม (Measuring with Fair System) ส่วนใหญ่จากการลาออกของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ นั้นเกิดจากการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างานในการประเมินผลการปฏิบัติงานจนทำให้องค์กรต้องเสียพนักงานที่เก่งและมีความสามารถไปอย่างน่าเสียดายดังนั้นองค์กรควรมีการทบทวน และจัดการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยเป็นเที่ยงตรง และเป็นธรรมซึ่งจะช่วยทำให้พนักงานยังดำรงเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปได้

11. ได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาและความก้าวหน้าในองค์กร (Giving Opportunity for Advancement and Professional Development) ในองค์กรที่มีการจัดการที่ดีจะมีการพัฒนาสายความก้าวหน้าในการทำงานสำหรับคนในองค์กรหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Career Development ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนสายความก้าวหน้าของคนในองค์กร หรือ Career Planning กับการจัดการความก้าวหน้าของคนในองค์กร หรือ Career Management ในการพิจารณาถึงสายความก้าวหน้าองค์กรควรพิจารณาถึงสายวิชาชีพ (Professional หรือ Specialist) นอกเหนือจากการบริหารจัดการ (Management) ก็จะส่งผลให้องค์กรจะได้ไม่เสียบุคลากรที่เก่งและมีความสามารถไปจากองค์กร

12. มีการแจ้งขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและความคาดหวังในงานอย่างชัดเจน (Clear Job Exceptions) ในปัจจุบันมีเครื่องมือในการจัดการเรื่องนี้อีกการนำ Competency มาพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสามารถแจ้งถึงคุณลักษณะ และคุณสมบัติของงานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนเมื่อมีการแจ้งขอบเขต และหน้าที่ตาม Competency ให้แก่พนักงานในทุกระดับให้ทราบแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ และความคาดหวังของงานนั้นจากองค์กรหรือหัวหน้างาน และสามารถทำงานได้ถูกต้องตามทิศทางที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง

13. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมตามหน้าที่และความรับผิดชอบ (Adequate Tools to Complete Work Responsibilities) เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์

ต่าง ๆ ในการทำงานทั้งในส่วนงานสำนักงาน และส่วนงานปฏิบัติการนั้นมีความจำเป็น และมีความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงาน และบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้อีกทั้งเมื่อการปฏิบัติงานสำเร็จ และบรรลุผลแล้วก็จะช่วยให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันในองค์กรได้

เกศรา รักษาติ (2550 อ้างถึงใน จุฬามาศ วรรณสุภผล, 2556, 24-25) สรุปสาระสำคัญ เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของผู้บริหารองค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องหมั่นสื่อสารวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรให้พนักงานทราบ
 2. ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้พนักงานร่วมสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร
 3. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กรพร้อมทั้งเน้นย้ำให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงาน
 4. ผู้บริหารต้องใส่ใจต่อการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆของพนักงานในทุกระดับ
 5. ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมและการสร้างการทำงานเป็นทีม
 6. ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อการปฏิบัติงานของพนักงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
 7. ผู้บริหารต้องมีการจัดระบบการให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานอย่างโปร่งใสและชัดเจน
 8. ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร
- จากแนวคิด ทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กร	แนวคิดทฤษฎีที่สอดคล้องกัน					
	Porter et. Al.	Bchanan	Steers	Allen and Meyer	David	รวม
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการหลากหลายท่าน ผู้วิจัยพบว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีเนื้อหาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์ (Steers, 1977) มาเป็นตัวแปรตาม โดยพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบด้าน 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้ค่อนข้างแพร่หลาย มีเนื้อหาครอบคลุมในส่วนต่างๆของความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา จึงมีความเหมาะสมกับการนำไปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) เพื่อให้สามารถประเมินความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างครอบคลุม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) วรูม (Vroom, 1964, 14-19 อ้างถึงใน สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557, 22-23) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกเป็นผลสะท้อนจากการที่บุคคลได้ทำการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่รางวัลที่ต้องการบุคคลจะคาดหวังไว้ว่าการที่เขาได้แสดงพฤติกรรมนี้เขาจะได้รับผลตอบแทนแบบใดมากหรือน้อยเพียงไร และผลที่ได้รับนั้นเป็นที่พอใจหรือไม่โดย Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory โดยทฤษฎีมีส่วนประกอบสำคัญ 5 ส่วน คือ

1.1 ผลจากการทำงาน (Job Outcomes) เป็นสิ่งที่องค์กรจัดหาให้กับพนักงาน เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง วันหยุดพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งผลจากการทำงานอาจจะรวมถึงสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ (Intangibles) เช่น ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับหรือความสำเร็จจากการทำงาน

1.2 ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัล (Valences) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานซึ่งมักจะอยู่ในรูปของความดึงดูดใจหรือความพึงพอใจตามที่ได้คาดหวัง ซึ่งบุคคลสามารถทำนายได้ว่าผลลัพธ์นั้นมีทั้งบวกและลบ ถ้าพนักงานจะมีความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจระดับของความต้องการก็จะเข้าไปในทางบวกในทางตรงข้ามถ้าพนักงานรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจระดับของความต้องการก็จะเข้าไปในทางลบ

1.3 การวางเงื่อนไข (Instrumentality) เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่เขาต้องการ เช่น การให้ผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการเป็นเงื่อนไขให้กับบุคคลได้ใช้ความพยายามเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการนั้นเช่นถ้าบุคคลรับรู้ว่าการได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นนั้นเป็นเงื่อนไขก็จะทำให้เขาต้องพยายามทำงานได้ดีขึ้น เป็นต้น

1.4 ความคาดหวัง (Expectancy) คือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลปฏิบัติงาน เช่น ถ้าคนมีความพยายามมากขึ้นเขาก็จะทำงานเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

1.5 แรงผลักดัน (Force) คือ ผลรวมของความพยายามหรือความกดดันภายในบุคคลที่จะนำไปสู่แรงจูงใจยิ่งแรงผลักดันเพิ่มมากขึ้นเท่าไรก็จะยิ่งจูงใจบุคคลนั้นได้มากขึ้น โดยแรงผลักดันนั้นเป็นผลรวมของระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลการวางเงื่อนไขและความคาดหวัง

2. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) สกินเนอร์ (Skinner, 1950 อ้างถึงใน สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557, 24 - 25) นำเสนอทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้ในการวางเงื่อนไขเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ในการแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการหรือเรียนรู้ที่จะหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่ไม่ต้องการโดยการเชื่อมโยงพฤติกรรมเข้ากับผลลัพธ์ที่เฉพาะเจาะจงซึ่งผู้บริหารสามารถนำหลักการนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้พนักงานมีผลปฏิบัติงานที่จะช่วยสร้างผลสำเร็จให้กับองค์กรโดยทฤษฎีนี้ได้นำเสนอเครื่องมือ 4 ประเภทที่ผู้บริหารจะนำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

2.1 การให้แรงเสริมในทางบวก (Positive Reinforcement) เป็นการให้ผลลัพธ์ที่พนักงานต้องการเมื่อเขาเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนความสำเร็จขององค์กรโดยผลลัพธ์ที่พวกเขาต้องการนั้นเรียกว่า สิ่งเสริมแรงในทางบวก (Positive Reinforces) ซึ่งเป็นอะไรก็ได้ที่พวกเขาต้องการ เช่น ค่าจ้าง ค่าชม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น หลักการก็คือ การเชื่อมโยงสิ่งเสริมแรงในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่สนับสนุนความสำเร็จขององค์กร

2.2 การให้แรงเสริมในทางลบ (Negative Reinforcement) หลักการ คือ การกำจัดหรือเคลื่อนย้ายผลลัพธ์ที่พนักงานไม่ต้องการออกไป หากพนักงานเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนความสำเร็จขององค์กรโดยผลลัพธ์ที่พวกเขาไม่ต้องการนั้นเรียกว่า สิ่งเสริมแรงในทางลบ (Negative Reinforces) เช่น การจับผิดการวิพากษ์วิจารณ์หรือการสั่งงานที่ไม่น่าปรารถนา เป็นต้น ซึ่งพนักงานจะถูกจูงใจให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการเนื่องจากพวกเขาต้องการหยุดหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่พวกเขาไม่ปรารถนา

2.3 การถอดถอน (Extinction) บางครั้งพนักงานก็ถูกจูงใจให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการวิธีการที่จะหยุดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาเหล่านั้น คือ การหยุดหรือกำจัดสิ่งที่เป็นแรงเสริมที่ออกไปซึ่งกระบวนการนี้เรียกว่า การถอดถอน

2.4 การลงโทษ (Punishment) เมื่อพนักงานแสดงพฤติกรรมที่ร้ายแรงซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมที่ไม่ถูกกฎหมายหรือผิดจริยธรรมพฤติกรรมเหล่านั้นต้องได้รับการกำจัดออกไปอย่างรวดเร็ว เช่น การล้วงตะเเมดในที่ทำงาน เป็นต้น ผู้จัดการก็อาจใช้ลงโทษกับพนักงาน ซึ่งการลงโทษนั้นเป็นการให้ผลลัพธ์ในทางลบที่ไม่เป็นที่ต้องการเมื่อพนักงานแสดงพฤติกรรมที่ผิด ๆ ซึ่งอาจแสดงออกมาในรูปของการว่ากล่าวด้วยวาจาไปจนถึงการตัดเงินเดือน การให้หยุด

งาน จนถึงการใช้การลงโทษนั้นจะก่อให้เกิดผลกระทบข้างเคียงขึ้น เช่น สูญเสียการเคารพ นับถือ ดังนั้นการลงโทษจึงควรนำมาใช้ในเวลาที่จำเป็นจริงๆ เท่านั้น

3. ทฤษฎีความเสมอภาค อัดัม (Adams, 1965 อ้างอิงถึงใน วรารักษ์ ลิเลิสพันธ์, 2557, 16) เป็นผู้นำเสนอทฤษฎีนี้ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่การรับรู้ถึงความเสมอภาคว่าจะมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจถ้าความไม่เสมอภาคเกิดขึ้นเมื่อใดการจูงใจก็จะใช้ไม่ได้ผลพนักงานจะรู้สึก ว่าไม่ความเสมอภาคเกิดขึ้นถ้าผลลัพธ์ที่ออกจากการลงโทษและสิ่งที่คุณลงทุนไปไม่มีความสมดุลกัน ดังนั้นความเสมอภาคจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผลตอบแทนของบุคคลเท่ากับผลตอบแทนของบุคคลอื่น การลงทุนลงแรงของบุคคลการลงทุนลงแรงของบุคคลอื่นวิธีการลดความไม่เสมอภาคของบุคคล ที่พบบ่อย คือ การเปลี่ยนแปลงผลตอบแทนที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่คุณเองใช้เพื่อเปรียบเทียบ ได้แก่การเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานซึ่งมีทั้งด้านดีและไม่ดี ซึ่งการรู้สึกเสมอภาคจึงควรเป็น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในทุกเรื่องของชีวิตการทำงานบุคคลจะมีความพอใจในการทำงาน และอาชีพ ของเขา และมีความผูกพันต่อองค์กรก็ต่อเมื่อพวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมซึ่งอาศัย การเปรียบเทียบระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่น กล่าวคือ เมื่อมีแรงป้อน (Input) เข้าไปในตัวพนักงาน เช่น รางวัลโบนัส ผลผลิต (Outcome) ที่ออกมา คือ ผลการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ที่พวกเขา จะได้รับจากองค์กร แต่ทั้งนี้อัตราส่วนระหว่างแรงป้อนกับผลผลิตที่ออกมาต้องมีความสมดุลกัน

อาจสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นจะนำมากระตุ้นเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ ในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างเหมาพนักงาน

ความหมายของการจ้างเหมางาน

รัตติกเล้า เทียงทางธรรม (2550 อ้างถึงใน วรรณวิมล นาคทอง 2553, 30) การจ้างเหมา แรงงาน หมายถึง การที่มีบริษัทที่เป็นผู้รับเหมาการจ้างแรงงานภายนอกซึ่งมีการว่าจ้างแรงงาน ที่ต้องการจะทำงาน และบริษัทที่เป็นผู้จ้างแรงงานที่ต้องการจะทำงาน และบริษัทที่เป็นผู้จ้าง แรงงานภายนอก ซึ่งมีงาน และได้นำเอาพนักงานจากบริษัทผู้รับเหมาการจ้างแรงงานเข้ามาทำงานที่ บริษัทผู้จ้างเหมาแรงงานเอง การจ้างเหมาแรงงานจะเป็นการนำคนเข้าจากข้างนอก (จากบริษัท ผู้รับเหมาแรงงานภายนอก) มาทำงานในองค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์ของการจ้างเหมาแรงงานภายนอก คือ บริษัทผู้จ้างเหมางานภายนอกไม่ต้องยุ่งเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ด้ปัญหารื่องแรงงาน

ล้มพันธ์เมื่องานหมด หรือ เมื่อหมดสัญญาจ้างก็จะคืนพนักงานให้แก่บริษัทผู้รับเหมาการจ้างแรงงานทั่วไป แล้วบริษัทผู้รับเหมาการจ้างแรงงานจะนำพนักงานไปทำงานให้กับบริษัทผู้จ้างเหมารายอื่น ๆ ต่อไป จึงเกิดความขัดแย้งกันมาก และมีความเหมาะสมกับธุรกิจบางประเภท

วันชัย ตันติวิทยาพิทักษ์ (2548 อ้างถึงใน วรรณวิมล นาคทอง 2553, 30-31) กล่าวว่า การจ้างเหมาพนักงานบริการ คือ การจัดจ้างบุคคล หรือบริการจากภายนอกเพื่อตอบสนองความต้องการทางธุรกิจ โดยแนวคิดที่ทำให้มีการจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing) มาจากแนวคิดดังนี้

ตารางที่ 2.3 แนวคิดการจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing)

การจ้างพนักงานประจำ	การจ้างเหมาแรงงานภายนอก
1. เมื่อพนักงานป่วย ขาดคนทำงานแทน และไม่ต่อเนื่อง	1. เมื่อพนักงานป่วย จะมีคนทำงานแทน
2. ต้องจ่ายสวัสดิการทุกประเภท	2. ไม่ต้องจ่ายสวัสดิการใดๆ
3. ปรับเงินเดือนทุกปี	3. ปรับค่าบริการต่อเมื่อมีประกาศจากกระทรวงแรงงานปลดสวัสดิการสังคม
4. กำหนดปริมาณงานและเวลาสิ้นสุดยาก	4. สามารถกำหนดปริมาณงานและเวลาสิ้นสุดงานได้ง่าย
5. เมื่อปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลได้	5. สามารถเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลได้ในกรณีพนักงานปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจ
6. กรณีเกิดความเสียหายหรือสูญหายเรียกร้องค่าเสียหายได้ยาก	6. เรียกร้องค่าเสียหายได้ตามข้อกำหนดในสัญญา
7. มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการดูแลพนักงาน	7. ลดค่าใช้จ่ายในการดูแลพนักงาน
8. ภาระในขั้นตอนการควบคุม ดูแลพนักงาน	8. ลดภาระและขั้นตอนในการบังคับบัญชา เนื่องจากได้รับการดูแลจากผู้มีประสบการณ์เฉพาะด้าน

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

การจ้างพนักงานประจำ	การจ้างเหมาแรงงานภายนอก
9. กรณีต้องการพนักงานใหม่ หรือ ต้องการคนทดแทนผู้ลาออก ต้องเสียเวลาในการรับสมัครหรือฝึกอบรมงานใหม่	9. จัดคนทำงานได้ทันทีและต่อเนื่อง
10. กรณีเลิกจ้างเกิดปัญหาในเรื่องค่าใช้จ่ายในการเลิกจ้าง	10. ไม่มีปัญหาในกรณีค่าใช้จ่ายเมื่อเลิกจ้าง

ที่มา : วันชัย ดันดิวิทยาพิทักษ์, 2548 อ้างถึงใน วรณวิมล นาคทอง, 255, 30 - 31

ในขณะที่บางองค์กรมองว่าการจ้างเหมางานบริการทำให้การบริหารคนในองค์กรหรือหน่วยงานมีความคล่องตัว เพราะทำสัญญาเป็นรายปีไม่มีภาระผูกพัน หากคนที่บริษัทผู้ให้บริการส่งมาไม่เป็นที่พอใจก็สามารถเปลี่ยนได้บ้างก็ต้องการประสบการณ์ และความชำนาญการจ้างเหมาพนักงานบริการมาถ่ายทอดให้กับพนักงานภายใน หรือบางองค์กรก็ใช้บริการจ้างเหมาบริการมาช่วยงานเฉพาะด้าน หรือในโครงการพิเศษต่างๆ

ประโยชน์ของการจ้างเหมาพนักงานบริการ

วันชัย ดันดิวิทยาพิทักษ์ (2548 อ้างถึงใน วรณวิมล นาคทอง, 2553, 31 - 32) กล่าวว่า

1. องค์กรสามารถลดขนาดลง แต่ความสามารถเท่าเดิม
2. องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งขนาดใหญ่ได้
3. องค์กรลดต้นทุนได้จำนวนมาก ทั้งด้านคน สวัสดิการ รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้
4. องค์กรสามารถมุ่งเน้นไปที่สิ่งสำคัญต่อองค์กรมากกว่า เช่น ลูกค้าสัมพันธ์

การค้นคว้าวิจัย พัฒนาตลาด เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และกำไรสูงตามไปด้วย

รูปแบบการจ้างเหมาบริการ

รูปแบบการดำเนินการจ้างเหมาบริการ (Outsourcing) ที่นิยมใช้ในปัจจุบันมี 2 รูปแบบ คือ

1. ลักษณะที่องค์กรจ้างเข้ามาเป็นพนักงานชั่วคราว มีระยะเวลาของการสิ้นสุดการทำงาน

2. บริการคอนแทรคเตอร์ ซึ่งบริษัทจะส่งเจ้าหน้าที่มาทำงานในองค์กรของผู้จ้าง โดยองค์กรจะจ่ายเงินให้แก่บริษัทคู่สัญญา

ปิยวัฒน์ แก้วกัทรณ์ (2548 อ้างถึงใน วรรณวิมล นาคทอง, 2553, 32-34) อธิบายถึง แนวทางการบริการของบริษัทจ้างเหมาบริการ (Outsourcing) ทั่วไปไว้ ดังนี้

1. จัดหาบุคลากรไปปฏิบัติงาน ณ สถานที่ของผู้ว่าจ้าง โดยพนักงานผู้ปฏิบัติงาน จะอยู่ในความดูแลของบริษัทจ้างเหมาบริการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงาน หากกรณีพนักงานขาดงาน หรือไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของหน่วยงานได้สำเร็จ บริษัทจะรับผิดชอบในการดูแลพนักงาน

2. รับโอนพนักงานจากผู้ว่าจ้าง (กรณีผู้ว่าจ้างมีพนักงาน หรือลูกจ้างชั่วคราว) จะเข้ามา ทำหน้าที่บริการและดูแล โดยเฉพาะในเรื่องของรายได้ และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งทางบริษัทผู้รับจ้าง จะเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด

3. ให้บริการในด้านการสรรหาบุคลากรไปปฏิบัติงานยังสถานที่ของผู้ว่าจ้าง โดยระบุให้ เป็นพนักงานประจำของผู้ว่าจ้างเอง (กรณีดังกล่าวนี้ผู้ว่าจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในส่วน ของสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน)

4. รับงานมาทำที่บริษัทจ้างเหมาทั่ว ๆ ไป (Outsourcing) (กรณีผู้ว่าจ้างในข้อจำกัด ในเรื่องสถานที่ อุปกรณ์สำนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงาน)

5. รับทำระบบจ่ายเงินเดือน โดยโปรแกรม Payroll ให้ผู้ว่าจ้าง โดยรูปแบบของการจ้างเหมาพนักงานบริการ (Outsourcing) สามารถสรุปรูปแบบได้ ดังนี้

1. การจ้างเหมาพนักงานบริการ งานเฉพาะด้าน เช่น การทำ Payroll การสรรหาพนักงาน เฉพาะตำแหน่งที่หายาก

2. การจ้างเหมาพนักงานบริการ งานระดับกลยุทธ์ โดยหน่วยงานที่รับเหมาพนักงาน บริการจะส่งผู้เชี่ยวชาญเข้ามาจัดทำระบบ และประชุมร่วมกันกับฝ่ายบริหารขององค์กรเพื่อวางแผน เป็นครั้ง ๆ ไป

3. การจ้างเหมาพนักงานบริการ งานธุรการ งานบุคคล ทั้งหมดให้หน่วยงานภายนอก โดยที่หน่วยงานที่รับจ้างพนักงานบริการจะเข้ามาติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์ที่สามารถให้บริการ ต่าง ๆ แบบออนไลน์ภายในองค์กรแก่พนักงาน เช่น การลา การขอเบิกสวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากนี้ การจ้างพนักงานจากภายนอกองค์กรในลักษณะการจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการ การจ้างพนักงานจากภายนอกองค์กรในลักษณะการจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsourcing) เริ่มเข้ามามีบทบาท และได้รับความนิยมมากขึ้นตามลำดับ โดยองค์กรต่าง ๆ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการ ดังนี้

1. พิจารณาถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นอย่างไร เช่น หากต้องการลดต้นทุน ต้องการควบคุมกำลังคน หรือต้องการงานเพิ่มเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น
2. ควรกำหนดให้ชัดเจนว่า ต้องการใช้นักงานจ้างเหมาบริการจำนวนเท่าใด ใช้งานใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อที่พนักงานในองค์กรรู้สึกชัดเจนในนโยบายขององค์กรว่าจำเป็นต้องใช้นักงานจ้างเหมาในงานอะไรบ้าง เพราะเหตุใด ขอบเขตของงานแค่ไหน ซึ่งความชัดเจนนี้จะไม่ทำให้พนักงานรู้สึกถูกคุกคาม
3. ควรหลีกเลี่ยงในการใช้นักงานจ้างเหมาบริการในงานที่เกี่ยวข้องกับความลับและเทคโนโลยีที่สำคัญขององค์กรงานที่ใช้ความรู้ความสามารถหรืองานที่อาจจะส่งผลกระทบต่อกิจการขององค์กรได้มาก
4. ต้องเลือกบริษัทจ้างเหมาบริการที่ดี มีความรับผิดชอบสูง ทั้งนี้เพราะถ้าหากได้บริษัทจ้างเหมาบริการที่ไม่ดี เอาเปรียบลูกจ้างของตนเอง เช่น จ่ายค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ไม่จ่ายค่าแรงในวันลาป่วย วันหยุดตามประเพณี ไม่มีประกันสังคม ไม่นำเงินเข้าประกันสังคม ไม่มีกองทุนทดแทน ไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือไม่จ่ายเงินค่าชดเชยการเลิกจ้าง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ลูกจ้างที่ส่งเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรไม่มีคุณภาพ ขาดขวัญกำลังใจ ลาออกจากงานสูง หรือแย่กว่านั้นอาจจะนำคดีฟ้องร้องต่อองค์กรได้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจ้างเหมาพนักงานบริการมีทั้งข้อดี และข้อเสีย รูปแบบในการจ้างก็มีความหลากหลาย ซึ่งแต่ละองค์กรสามารถพิจารณาตามความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ขององค์กร

ข้อดี องค์กรไม่เสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานโดยหน้าที่นี้เป็นของบริษัทจ้างเหมาบริการจัดหากำลังคนมาให้ตามความต้องการ สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้แน่นอน ค่าจ้างและสวัสดิการถูกกว่า เลิกจ้างได้ง่าย สามารถเปลี่ยนตัวได้หากไม่พอใจการปฏิบัติงาน และหาคนมาทดแทนได้กรณีลาออก

ข้อเสีย อัตราการลาออกงาน และหยุดงานของพนักงานจ้างเหมาบริการมีสูง เนื่องจากได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการที่น้อยกว่าพนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์กร ความมั่นคง

ในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการมีน้อย จะถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายไปทำสถานที่อื่นเมื่อใดก็ได้ พนักงานจ้างเหมาบริการมักรู้สึกว่าเป็นลูกจ้างชั้น 2 ขององค์กร การทุ่มเทให้กับงานกับองค์กรจะมีน้อย

บริษัท แมนพาวเวอร์กรุ๊ป

ความเป็นมา

บริษัท แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1948 ที่เมือง Milwaukee รัฐ Wisconsin ประเทศสหรัฐอเมริกา ต่อมาในปี ค.ศ. 1956 บริษัทได้เริ่มธุรกิจในประเทศแคนาดา และประเทศอังกฤษ รวมถึงประเทศฝรั่งเศส ในปี ค.ศ. 1957

บริษัท แมนพาวเวอร์กรุ๊ป (NYSE: MAN) ถือเป็นผู้นำระดับโลกในธุรกิจการให้บริการจ้างงาน ที่สร้างสรรค์และนำเสนอบริการต่าง ๆ ช่วยให้ลูกค้าประสบความสำเร็จในโลกของการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ปัจจุบัน แมนพาวเวอร์กรุ๊ปมีเงินหมุนเวียนถึง 22 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ และให้บริการรูปแบบต่าง ๆ สำหรับผู้ประกอบการ ตั้งแต่ในส่วนของการกระบวนการจ้างงาน และการทำธุรกิจครบวงจร รวมทั้งการสรรหาว่าจ้างพนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว และพนักงานแบบมีสัญญาจ้าง การประเมินผลและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมการช่วยหางานใหม่ (Outplacement) การรับเหมาจ้างงาน (Outsourcing) และการให้คำปรึกษา

เครือข่ายแมนพาวเวอร์กรุ๊ปมีสำนักงานกว่า 2,800 แห่งใน 80 ประเทศทั่วโลกตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการแล้วกว่า 400,000 รายต่อปี ประกอบด้วยบริษัทขนาดย่อม และขนาดกลางในทุกประเภทธุรกิจ

แมนพาวเวอร์กรุ๊ปในประเทศไทย ก่อตั้งตั้งขึ้นในเดือนมีนาคม ปี ค.ศ. 1998 ภายใต้กฎหมายของประเทศไทย และเป็นบริษัทจัดหางานสาขาของแมนพาวเวอร์ให้บริการจัดหางาน อาทิ ด้านการธนาคาร และการเงิน บริการสำนักงาน เทคโนโลยีสารสนเทศวิศวกรรมศาสตร์ ด้านเทคนิค เป็นต้น โดยแบ่งการให้บริการออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ประเภทงานประจำ 2) ประเภทงานชั่วคราว และ 3) ประเภทงานสัญญาจ้าง

บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 2007 โดยตั้งอยู่ที่ 1147 ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน เป็นบริษัทที่ให้บริการ จัดหาพนักงานหรือรับเหมาช่วงแรงงานให้กับบริษัท และโรงงาน

อุตสาหกรรมต่าง ๆ ในจังหวัดลำพูน และจังหวัดใกล้เคียง โดยมีสำนักงานใหญ่ในประเทศไทยอยู่ที่กรุงเทพฯ และมีสาขาทั้งหมด 10 สาขา กระจายทั่วประเทศไทย ภายใต้แมนพาวเวอร์กรุ๊ป สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่มลรัฐวินส์คอนซิล เมืองมิลวอร์กี บริษัทได้ดำเนินการภายใต้กฎหมายแรงงานไทยทุกประการ โดยให้บริการ 3 ประเภท (Manpowergroup, 2560) คือ 1) พนักงานชั่วคราว 2) พนักงานแบบสัญญาจ้าง และ 3) พนักงานประจำ

ขอบเขตการทำงานของบริษัท

1. รับมอบหมายงานจากบริษัทผู้ว่าจ้างโดยมีการเซ็นสัญญาว่าจ้างงานเป็นที่ถูกต้องเพื่อหาพนักงานตามคุณสมบัติและจำนวนพนักงานที่บริษัทผู้ว่าจ้างกำหนดไว้
2. ประกาศรับสมัครพนักงาน และจำนวนที่ต้องการ ผ่านตามช่องทางต่าง เช่น ทาง Facebook เว็บไซต์ต่าง ๆ รายการวิทยุ บอร์ดประชาสัมพันธ์ ออกบูธตามสถานที่ต่าง ๆ ร่วมงานจ๊อบแฟร์กับภาครัฐและเอกชน รถประชาสัมพันธ์ พร้อมแจกใบปลิวของรายละเอียดงาน ในจังหวัดลำพูนและจังหวัดใกล้เคียง โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น หน้าที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ค่าล่วงเวลา สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น
3. เมื่อมีบุคคลสนใจ และติดต่อทางโทรศัพท์ หรือในสำนักงาน พนักงานจะแจ้งรายละเอียดเอกสารที่ต้องใช้ในการสมัครงาน รวมถึงรายละเอียดงานต่าง ๆ ให้กับบุคคลที่สนใจงานที่ได้ประกาศไว้
4. เมื่อมีบุคคลต้องการจะสมัครงานก็จะแจ้งให้บุคคลนั้นมากรอกรายละเอียดที่สำนักงาน หรือ สถานที่อื่น ๆ ตามที่ได้นัดหมายไว้
5. พนักงานจะพิจารณาคุณสมบัติของพนักงานว่าตรงกับที่องค์กรผู้ว่าจ้างว่าตรงกันหรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วว่ามีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการก็จะนัดสัมภาษณ์งาน โดยแจ้งวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์งาน
6. เมื่อสัมภาษณ์งานผ่านจะแจ้งให้พนักงานเข้ามาอบรม แจ้งวันที่เริ่มงาน ช่วงเวลาการทำงาน รายละเอียดงาน วิธีการทำงานต่าง ๆ รวมไปถึง เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับ
7. ในระหว่างที่พนักงานปฏิบัติงานที่บริษัทผู้ว่าจ้าง ถ้ามีปัญหา หรือเรื่องอื่น ๆ ทางบริษัท ก็จะช่วยประสานงานให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
8. ช่วงเวลาของทุกสิ้นเดือนทำการจ่ายค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลาในการทำงาน และค่าสวัสดิการอื่น ๆ ตามที่ผู้ว่าจ้างกำหนดให้กับพนักงานเป็นไปกฎหมายแรงงาน

รางวัลที่ได้รับ

แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ได้รับรางวัลและใบรับรองด้านต่างๆ ดังนี้

1. รางวัลจาก The Ethisphere Institute ได้รับรางวัล the World's Most Ethical ในอุตสาหกรรมการจัดหาแรงงาน
 2. การจัดอันดับของ Fortune U.S. and Global ได้รับการจัดอันดับอยู่ในตำแหน่งที่ 129 ใน the Fortune 500 list of America's largest companies
 3. การจัดอันดับของ Fortune's Most Admired Companies ได้รับการจัดอันดับอยู่ในตำแหน่งที่ 1 The World's Most Admired Companies - Industry Temporary Help จากนิตยสาร Fortune ในปี ค.ศ. 2011
 4. การจัดอันดับของ Forbes Global 2000 ได้รับการจัดอันดับ 1440 จาก Forbes Global 2000 ใช้การจัดอันดับของบริษัทมหาชนที่ใหญ่ที่สุดในโลก 2000 อันดับ จากการจัดอันดับในนิตยสาร Forbes Global ในปี ค.ศ. 2010 จากการจัดอันดับดังกล่าวในปี ค.ศ. 2007 แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ได้เป็นบริษัทที่มีประสิทธิภาพสูงโดยวัดจากการเติบโตของบริษัท และการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยช่วยกำหนดมาตรฐานให้ กับอุตสาหกรรมด้านการจัดหาแรงงาน
 5. การจัดอันดับ SI review 25 Most Powerful people ได้รับการจัดอันดับ 1 ใน 25 Most Powerful People in Staffing จากนิตยสาร SI Review ในปี ค.ศ. 2010
- แมนพาวเวอร์กรุ๊ปมีรายชื่ออยู่ในตลาดหุ้นนิวยอร์ก (New York Stock Exchange) ภายใต้สัญลักษณ์ MAN (Manpowergroup, 2560)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อานนท์ สักดิรวินธุ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความตั้งใจลาออกและความพึงพอใจในงานของพนักงาน Outsourcing ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกสูงมาก ซึ่งอธิบายได้ว่า พนักงาน Outsourcing ไม่มีภาระผูกพันใด ๆ ในระยะยาวกับตัวจ้างเนื่องจากการเป็นการทำงานแบบปีต่อปี ประกอบกับเป็นพนักงาน Outsourcing ทำงานที่ไม่มีความก้าวหน้า เป็นงานไม่ใช่ธุรกิจหลักขององค์กร มักเป็นงานที่ไม่มั่นคง และมีความเจริญเติบโตในงานน้อย รู้สึกว่าตนไม่พึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ ความตั้งใจในการลาออกสูง และพร้อมจะลาออกทันทีที่มีโอกาสและจังหวะที่เหมาะสมในด้านความพึงพอใจนั้นพนักงาน

Outsourcing จะมีความพึงพอใจในงานก็เป็นผลมาจากการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ปฏิบัติ ด้วยมากกว่าการสนับสนุนจากองค์กรผู้ว่าจ้าง เนื่องมาจากมีปฏิสัมพันธ์มากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ผลย้อนกลับ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สำหรับความตั้งใจลาออกของพนักงาน Outsourcing พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกมากที่สุด ความมั่นคงในการทำงานรองลงมา สำหรับความชอบในการทำงาน Outsourcing มีผลทางลบต่อความตั้งใจลาออก ในขณะที่มีผลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยอธิบายว่า หากพนักงานได้ทำงานที่เราสามารถเลือกได้ที่จะทำด้วยตนเอง ก็เป็นธรรมดาที่พนักงานน่าจะมีแรงจูงใจมากกว่า และรู้สึกพอใจมากกว่าที่จะบังคับ หรือไม่มีทางเลือก พนักงานก็จะลาออกน้อย

เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ รายได้ และอายุงาน

สุธีรัชต์ ศิริบุญ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องนุ่งห่มไทยในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท โรงงานฟุตบอลล์ ไทย-สปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด (FBT) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีสถานภาพสมรสมีการศึกษาค่ำกว่าชั้นมัธยมลงไปซึ่งจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท โรงงานฟุตบอลล์ไทยสปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด (FBT) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในเรื่องของความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูงส่วนคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านของการมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ สิทธิเสรีภาพในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวการทำงานร่วมกัน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานความปลอดภัย และการส่งเสริมสุขภาพ และค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม

สุชาดา พรหมรักษ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน เขต 14 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน เขต 14 ให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และยอมรับคำนิยามขององค์กร ให้ความสำคัญในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอยู่ในอันดับรองลงมา และให้ความสำคัญน้อยสุดในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สาลีทิพย์ ยิ่งฟูพัฒนา (2553) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำกับพนักงานภายนอก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างพนักงานภายนอก (เอทซ์ซอร์ส) ของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 296 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลวิจัยพบว่า

1. พนักงานประจำกับพนักงานเอทซ์ซอร์สที่ปฏิบัติงานของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) แบ่งเป็นหญิง 63 % และ 58 % ตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ 92.20 % และ 92.30 % มีอายุงาน 0 - 5 ปี 61 % และ 57 % การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี 63.60 % และ 69.90 % ตามลำดับ

2. ความต้องการพื้นฐานของพนักงานประจำและพนักงานภายนอกคือ เงินเดือน

3. ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความแตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

4. ค่านัยสำคัญทางสถิติระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำ และพนักงานภายนอก ไม่มีความแตกต่างกัน

5. แรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร และสามารถร่วมอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้ร้อยละ 2.1 ($R^2 = .021$) ส่วนการรับรู้ความสามารถของตน ไม่สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

วิจิต เพชรกลัด (2553) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทแปรรูปกระดาษ จำกัด จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า เป็นพนักงานในหน่วยงานผลิต 4 ที่ เป็นพนักงาน

รายเดือนระดับ 1 ซึ่งมีอายุการทำงาน 1-5 ปี โดยภาพรวมระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.04 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แสงสว่างภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ตู้น้ำดื่มมีเพียงพอต่อความต้องการ ด้านจิตวิทยาสังคมโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งอยู่ในระดับ มาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ทำงาน ในส่วนของระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้นอยู่ในระดับ มาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความซื่อสัตย์กับบริษัทเพราะบริษัทให้สิ่งที่ดีกับท่าน และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมองว่าการออกจากงานของท่านจะทำให้บริษัทได้รับความเดือดร้อน

วจิตรา กาจหาญ (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คือ (1) ด้านจิตใจ ควรจัดให้มีรางวัลพิเศษเพื่อความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ควรสร้างความก้าวหน้าในอาชีพเสริมหรือรายได้เสริมแก่พนักงาน และควรสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน (2) ด้านการคงอยู่ ควรจัดให้มีผลตอบแทนและเงินเดือนเพิ่มขึ้น สร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย และบริษัทควรเพิ่มสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัว (3) ด้านบรรทัดฐานควรจัดให้มีรางวัลจากการทำงานดีเด่นเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข ปัญหา เพราะพนักงานเป็นผู้ที่เจอปัญหามากที่สุด และควรเพิ่มโอกาสในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น มีกิจกรรมในช่วงสงกรานต์หรือปีใหม่

วชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลแม้วัง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็น เพศชาย ถึงร้อยละ 87.90 อายุระหว่าง 51-60 ปี การศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา ถึงร้อยละ 43.50 สถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.50 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ของพนักงาน ความก้าวหน้าในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับ มาก ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์สมการโครงสร้างของตัวแปรด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ ทุกเส้นทาง โดยเฉพาะตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานไปสู่ตัวแปรด้านความก้าวหน้าในงาน มีสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.626 และมีค่า R^2 เท่ากับ 0.392 รองลงมาเส้นทางของตัวแปร ด้านความก้าวหน้าในงานไปสู่ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.605 และมีค่า R^2 เท่ากับ 0.365 ส่วนที่เหลือมีความสัมพันธ์ลดหลั่นกันไป

วรรณิกา นิลวรรณ (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกละแวกที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับ การศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กรและ ด้านความรู้สึกละแวกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มาก ที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน

ศุภชัย วงศ์วรกาญจน์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โฮเต็ล แอนด์เรซิเด้นซ์ ผลการวิจัยสรุป ได้ว่า พนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โฮเต็ล แอนด์เรซิเด้นซ์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความ ผูกพันต่อองค์กรพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โฮเต็ล แอนด์เรซิเด้นซ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.985

จุนจิตร ฐวสุจิเรข (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรีมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านรวม 11 ด้าน อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านกฎ ระเบียบ นโยบาย ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า

2. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านรวม 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพทางสังคม และด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคง

3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี ($r = .509$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ข้อค้นพบจากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี ดังนั้น ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหาร ยังคงต้องให้การสนับสนุนความต้องการของพนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมถึงการเอาใจใส่ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานควบคู่กันไป เพื่อให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เสาวลักษณ์ ตระกูลทองโต (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Employees) กรณีศึกษา บริษัทอาร์ทูโอโปรเจกต์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานจ้างเหมาแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20-25 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 รายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 10,001-13,000 บาท อาศัยอยู่หอพัก ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงงานแห่งนี้น้อยกว่า 4 เดือน ระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่นไม่ถึง 1 ปีลักษณะงานที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานต่างจากโรงงานแห่งนี้สภาพการจ้างส่วนมากเป็น

ลูกจ้างรายเดือน ตำแหน่งงานส่วนมากเป็น พนักงานฝ่ายผลิต จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) ส่วนมากทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) ส่วนมากทำงาน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และส่วนมากทำงานล่วงเวลาโดยเฉลี่ย 3 ชั่วโมงต่อวัน การทำงานในวันหยุดโดยเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด 3 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวมค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23

สุดารัตน์ ครุฑสถิต (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20 - 25 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี โดยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 44.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดรณีย์ บุญญะ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา พนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาวในเขตพื้นที่ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี มีทั้งหมด 7 แห่งผลวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัยอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กรการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมการบูรณาการทางสังคมค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอและปัจจัยที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด คือ ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความผูกพันด้านการยอมรับองค์กรสูงที่สุดรองลงมา คือ การใช้ความสามารถ

เพื่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด คือ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อวิเคราะห์หาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามลักษณะประชากรได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบันและรายได้หรือเงินเดือน พบว่า ลักษณะประชากรทุกรายด้าน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในระดับต่ำ

3. ระดับความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมระดับความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า

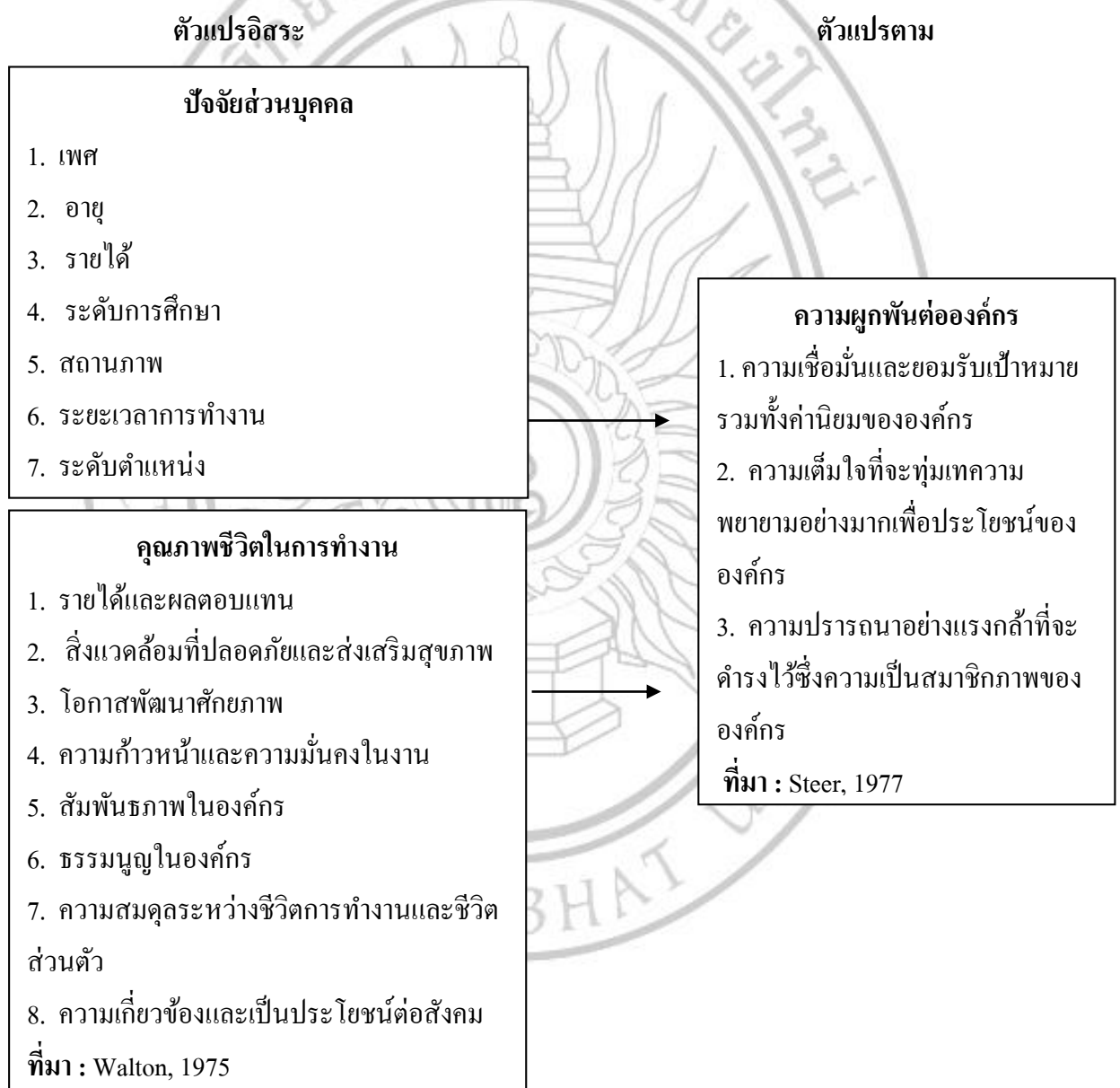
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และรายด้านอยู่ในระดับดีมากจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม และด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าความต้องการ และยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โอกาสในการพัฒนาตนเอง และสังคมสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามทฤษฎีของวอลตัน (Walton, 1975) ส่วนตัวแปรตามผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของสเตียร์ (Steer, 1977) มาเป็นกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 3 ตัวแปร ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาคุนภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) เป็นการวิจัยปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีการสร้างแบบสอบถามขึ้นมาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน และพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากคุณภาพชีวิตการทำงาน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาผลวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิจัย ได้ดำเนินการตามระเบียบ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานประจำที่ทำงานภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2560 มีจำนวนทั้งหมด 410 คน (บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) , 2560)

กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างหาได้จากสูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของยามานะ (Yamane, 1973 อ้างถึง ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2555)

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร (410 คน)

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการคำนวณมีจำนวน 410 ราย ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{410}{1 + 410(0.05)^2}$$

$$n = 202$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 202 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

ส่วนของวิจัยเชิงปริมาณการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของยามานะ (Yamane, 1973 อ้างถึง สัตตาวัลย์ เพชรโรจน์, 2555) จากจำนวนประชากร 410 คน และกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95 % จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 202 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้หน่วยงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิ จำนวนตัวอย่างในแต่ละแผนกสามารถหาได้จากสูตรคำนวณดังนี้

จำนวนตัวอย่างหาได้จากสูตรคำนวณดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{(\text{จำนวนพนักงานในแต่ละแผนก} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ})}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแต่ละแผนก

แผนก / ตำแหน่งงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ผู้จัดการเขตพื้นที่ภาคเหนือ	1	1
2. ธุรการ (Admin)	1	1
3. หัวหน้ากะ	3	1
4. แผนกดูแลวัตถุดิบและอุปกรณ์ในห้องเย็น (Cool Room)	3	1
5. แผนกดูแลการผลิตของผลิตภัณฑ์ A (Extrude)	60	29
6. แผนกดูแลการผลิตของผลิตภัณฑ์ B (FryPack)	46	23
7. แผนกช่วยเหลือแผนกอื่น ๆ (Ontop)	18	9
8. แผนกดูแลการผลิตของผลิตภัณฑ์ C (PC Line)	146	72
9. แผนกดูแลการผลิตของผลิตภัณฑ์ D (Schaaf - LPN)	39	19

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

แผนก / ตำแหน่งงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
10. แผนกดูแลการผลิตของผลิตภัณฑ์ E (Stax - LPN)	66	33
11. แผนกสนับสนุน (Support)	27	13
รวม	410	202

*ชื่อของแผนกดูแลการผลิต เรียกตามชื่อของเครื่องจักรที่ใช้

ที่มา : บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน), 2560

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sample) เลือกเก็บข้อมูลจากพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ครบตามจำนวนที่ต้องการตามแต่ละชั้น ภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น โดยเก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึง ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อมูลในส่วน of ข้อมูลปฐมภูมิ และในส่วน of ทฤษฎีภูมิ อีกทั้งผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสาร ตำราวิชาการ หนังสือแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางอินเทอร์เน็ต และในห้องสมุด การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวทาง และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยแบ่งสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ โดยแต่ละข้อได้ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทสเกลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. รายได้ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
7. ตำแหน่ง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของวอลตัน (Walton, 1975) เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย 8 ด้าน โดยวัดจากตัวชี้วัดดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เพียงพอ และยุติธรรม
2. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพของพนักงาน
4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน
5. การทำงานร่วมกัน และสัมพันธภาพในองค์กร
6. ธรรมเนียมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว
8. ความภูมิใจในองค์กร

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของสเตียร์ (Steer, 1977) เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ โดยวัดจากตัวชี้วัด ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดประเด็น และขอบเขตของคำถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน โดยพิจารณาจากเนื้อหาให้สอดคล้อง และครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานการศึกษา

3. ดำเนินการร่างแบบสอบถามฉบับร่าง

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

5. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

7. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว ทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ จำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเตรียมจัดส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง

2. ขอนหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้จัดการบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. ติดต่อประสานงานไปยังผู้จัดการบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามไปยังพนักงาน โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืน และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนเก็บกลับคืนด้วย

4. เมื่อแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเสร็จแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้วิเคราะห์ผลทางสถิติ

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านหลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$\text{โดยใช้สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC	หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence)
R	หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดย
ค่า +1	หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
ค่า 0	หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
ค่า -1	หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
N	หมายถึง จำนวน ผู้เชี่ยวชาญทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC

มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า Validity โดยใช้ IOC ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ในแต่ละข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 30 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีของ Cronbach (1984, 161 อ้างถึงใน กัลยา วาณิชยปัญญา, 2548) เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ โดยใช้ Program SPSS

ในการคำนวณหาค่า Reliability ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามทั้งฉบับ สำหรับผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS โดยแบ่งได้ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มา วิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผล ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยมีการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงระดับเดียวเท่านั้น ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิต	ระดับคะแนนของตัวเลือกตอบ
น้อยที่สุด	1 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
มาก	4 คะแนน
มากที่สุด	5 คะแนน

แบบสอบถาม ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มา วิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผล ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยมีการกำหนดระดับความ

ผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงระดับเดียวเท่านั้น ดังนี้

ระดับความผูกพัน	ระดับคะแนนของตัวเลือกตอบ
น้อยที่สุด	1 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
มาก	4 คะแนน
มากที่สุด	5 คะแนน

สำหรับการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน คะแนนชีวิตแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่า (ปริญ ประจัญบาน, 2555) โดยคำนวณค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนนชีวิตเป็นระดับ ด้วยการใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของอัตราภาคั่น ดังนี้

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

$$\text{จำนวนระดับการวัดที่ต้องการ} = 5$$

คะแนนที่ได้มาทำการวิเคราะห์ การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามค่าที่ได้จากสูตรคำนวณของระดับชั้น $= 0.80$ ดังนี้

จากการคำนวณค่าเฉลี่ยข้างต้น สามารถแปลความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้ของพนักงาน ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือความผูกพันอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือความผูกพันอยู่ในระดับสูง
2.61 - 3.40	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือความผูกพันอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือความผูกพันอยู่ในระดับน้อยมาก

แบบสอบถามตอนที่ 4 ใช้เรียงลำดับความถี่ตามหัวข้อ (Content Analysis)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent Sample t-test หรือ One Way ANOVA F-Test

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันซึ่งกำหนดไว้ 5 ระดับ (บุญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ์ , 2549) ดังนี้

การแปลผล	ค่าสหสัมพันธ์
ความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก	.81 - 1.00
ความสัมพันธ์กันในระดับสูง	.61 - .80
ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง	.41 - .60
ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ	.21 - .40
ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก	.00 - .20

การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

โดยที่ Y' = คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)

a = ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$b_1, b_2, \dots, b_k$ = ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

$X_1, X_2, \dots, X_k$ = คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

k = จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \dots + \beta_kZ_k$$

โดยที่ Z'_Y = คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ = ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

$Z_1, Z_2, \dots, Z_k$ = คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ

K = จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

น้ำหนักเบต้า (β) ต่างกับน้ำหนักของคะแนนดิบ b ตรงที่หน่วยของ β เป็นคะแนนมาตรฐาน ดังนั้น β เป็นค่าที่ชี้ถึงว่า เมื่อตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) (X) ตัวนั้นเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยคะแนนมาตรฐานจะทำให้ตัวแปรอิสระ (ตัวเกณฑ์) (คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม) เปลี่ยนแปลงไป β หน่วยคะแนนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ ของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) โดยแบ่งการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อ
องค์กร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ 7 การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากการนำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

n = จำนวนตัวอย่าง

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$*$ = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$**$ = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

H_0 = สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H_1 = สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานใช้โปรแกรมพื้นฐาน คือ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยและร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตาราง ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1) ชาย	95	47.03
	2) หญิง	107	52.97
	รวม	202	100.00
2	อายุ		
	1) ต่ำกว่า 20 ปี	38	18.81
	2) 20-30 ปี	109	53.96
	3) 31-40 ปี	49	24.26
	4) 41 ปีขึ้นไป	6	2.97
	รวม	202	100.00
3	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
	1) น้อยกว่า 1 ปี	88	43.56
	2) 1 - 3 ปี	84	41.58
	3) 4 - 7 ปี	22	10.89
	4) 7 ปีขึ้นไป	8	3.96
	รวม	202	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
4	ระดับการศึกษา		
	1) มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	149	73.76
	2) ปวช. หรือ ปวส.	48	23.76
	3) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	68	2.48
	รวม	202	100.00
5	สถานภาพ		
	1) โสด	143	70.79
	2) สมรส	56	27.72
	3) หม้าย/หย่าร้าง	3	2.48
	รวม	202	100.00
6	ระดับตำแหน่งงาน		
	Extrude	29	14.36
	FryPack 750-LPN	23	11.39
	Ontop	9	4.46
	PC Line	72	35.64
	Schaaf-LPN	19	9.41
	Stax-LPN	33	16.34
	Cool Room	1	0.50
	Support	13	6.44
	Admin	1	0.50
	ผู้จัดการเขตพื้นที่ภาคเหนือ	1	0.50
	หัวหน้ากะ	1	0.50
	รวม	202	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
7	รายได้สุทธิต่อเดือน		
	1) ต่ำกว่า 10,000 บาท	148	73.27
	2) 10,001 - 13,000 บาท	52	25.74
	3) 13,001 - 15,000 บาท	1	0.50
	4) สูงกว่า 15,001 บาท	1	0.50
	รวม	202	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใน การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำนวน 202 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.97 และเป็นเพศชายร้อยละ 47.03 ส่วนมากมีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.96 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.26 มีระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.56 รองลงมา คือ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.58 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 73.76 รองลงมา คือ ระดับปวช. หรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 23.76 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 70.79 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 27.72 ปฏิบัติงานในตำแหน่ง PC Line คิดเป็นร้อยละ 35.64 รองลงมา คือ ตำแหน่ง Stax-LPN คิดเป็นร้อยละ 16.34 และส่วนมากมีรายได้สุทธิต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 73.27 รองลงมาคือ 10,001-13,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.74

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	(n = 202)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	3.11	0.63	ปานกลาง	6
สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	3.43	0.68	สูง	1
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.34	0.62	ปานกลาง	2
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.10	0.69	ปานกลาง	7
สัมพันธภาพในองค์กร	3.22	0.58	ปานกลาง	5
ธรรมเนียมในองค์กร	3.22	0.63	ปานกลาง	5
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.33	0.72	ปานกลาง	3
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.26	0.66	ปานกลาง	4
รวมเฉลี่ย	3.25	0.51	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2.1 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุดคือ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม และเพียงพอ

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	(n = 202)			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1	ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.17	0.70	ปานกลาง	2
2	ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณที่รับผิดชอบ	3.13	0.66	ปานกลาง	3
3	สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.05	0.77	ปานกลาง	4
4	องค์กรจัดให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิภาพ และสวัสดิการในการทำงานอยู่ในมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด	3.21	0.78	ปานกลาง	1
5	ความพึงพอใจต่อเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน	2.99	0.88	ปานกลาง	5
รวมเฉลี่ย		3.11	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรจัดให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิภาพและสวัสดิการในการทำงานอยู่ในมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจต่อเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม
ที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและ ปลอดภัย	(n = 202)			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1	ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ ให้เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องทำงานเป็น ต้น	3.37	0.78	ปานกลาง	3
2	หน่วยงานมีระบบการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ ต่างๆอย่างเรียบร้อย	3.38	0.80	ปานกลาง	2
3	หน่วยงานมีระบบป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัย ระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี	3.53	0.79	สูง	1
รวมเฉลี่ย		3.43	0.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัยของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของ บริษัท
สกลิพาเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาเวอร์ สาขาลำพูน) มีระดับความพึงพอใจ
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.68) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีระบบ
ป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย ระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$,
S.D. = 0.79) รองลงมา คือ หน่วยงานมีระบบการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจต่อสิ่ง
อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องทำงาน
เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาส
ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	(n = 202)			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1	พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.39	0.79	ปานกลาง	1
2	หัวหน้างานให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานเป็นอย่างดี	3.34	0.80	ปานกลาง	3
3	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.31	0.78	ปานกลาง	4
4	พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ	3.30	0.82	ปานกลาง	5
5	โอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.36	0.79	ปานกลาง	2
รวมเฉลี่ย		3.34	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ โอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	(n = 202)			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1	หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	3.03	0.87	ปานกลาง	4
2	หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนที่มีความใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.13	0.92	ปานกลาง	1
3	การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ขององค์กรที่มีความเหมาะสม	3.12	0.83	ปานกลาง	2
4	พนักงานมีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น	3.10	0.74	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย		3.10	0.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของ บริษัท สกลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนที่มีความใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ขององค์กรที่มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ
ในองค์กร

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	(n = 202)			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1	พนักงานในหน่วยงานทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดี	3.16	0.74	ปานกลาง	3
2	พนักงานในหน่วยงานมีโอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา	3.18	0.67	ปานกลาง	2
3	หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะร่วมกันอยู่เสมอ	3.33	0.69	ปานกลาง	1
รวมเฉลี่ย		3.22	0.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะร่วมกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ พนักงานในหน่วยงานมีโอกาสได้รับข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานในหน่วยงานทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านจริยธรรมในองค์กร

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านจริยธรรมในองค์กร	(n = 202)			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1	ความพึงพอใจต่อระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.27	0.76	ปานกลาง	1
2	ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมากอยู่เสมอ	3.18	0.84	ปานกลาง	4
3	เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	3.23	0.75	ปานกลาง	2
4	หน่วยงานจะทำการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานทุกคนเพื่อนำไปปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	3.20	0.79	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย		3.22	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจริยธรรมในองค์กร ของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจต่อระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมากอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	(n = 202)			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1	ความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.38	0.77	ปานกลาง	1
2	ความพึงพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงาน	3.33	0.85	ปานกลาง	2
3	พนักงานมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.29	0.83	ปานกลาง	3
	รวมเฉลี่ย	3.33	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ความพึงพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงาน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		(n = 202)			
ที่	ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1	พนักงานมีความภูมิใจในหน่วยงานที่ได้ให้ความช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม	3.32	0.77	ปานกลาง	1
2	พนักงานมีความภูมิใจในอาชีพ	3.25	0.74	ปานกลาง	2
3	มีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม	3.22	0.74	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย		3.26	0.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของ บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานมีความภูมิใจในหน่วยงานที่ได้ให้ความช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ พนักงานมีความภูมิใจในอาชีพ ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.74)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันขององค์กรในภาพรวม

ความผูกพันขององค์กร	(n = 202)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.29	0.63	ปานกลาง	2
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.32	0.66	ปานกลาง	1
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	3.29	0.74	ปานกลาง	2
รวมเฉลี่ย	3.30	0.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ที่	ความผูกพันด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	(n = 202)			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1	พนักงานรับรู้และเข้าใจนโยบาย และค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี	3.33	0.73	ปานกลาง	2
2	องค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน	3.26	0.67	ปานกลาง	4
3	พนักงานรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นพนักงานขององค์กร	3.35	0.79	ปานกลาง	1
4	พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจที่มีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางดีซึ่งทำให้องค์กรไม่เสื่อมเสียชื่อเสียง	3.30	0.81	ปานกลาง	3
5	พนักงานจะพูดถึงองค์กรที่ทำงานอยู่ให้กับบุคคลทั่วไปฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง ทันสมัย รวดเร็ว	3.19	0.80	ปานกลาง	5
รวมเฉลี่ย		3.29	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ พนักงานรับรู้และเข้าใจนโยบาย และค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานจะพูดถึงองค์กรที่ทำงานอยู่ให้กับบุคคลทั่วไปฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง ทันสมัย รวดเร็ว ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ที่	ความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	(n = 202)			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1	พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้น	3.31	0.78	ปานกลาง	4
2	พนักงานตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.32	0.75	ปานกลาง	3
3	พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ	3.35	0.75	ปานกลาง	1
4	พนักงานพยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร	3.33	0.84	ปานกลาง	2
5	พนักงานทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรอยู่เสมอ	3.29	0.85	ปานกลาง	5
รวมเฉลี่ย		3.32	0.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ พนักงานพยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ที่	ความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกขององค์กร	(n = 202)			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1	พนักงานรู้สึกว่าการเป็นพนักงานขององค์กร แห่งนี้เป็นสิ่งที่มีความหมายและภาคภูมิใจ	3.33	0.84	ปานกลาง	2
2	องค์กรและพนักงานจะเติบโตไปพร้อมๆกัน	3.33	0.84	ปานกลาง	2
3	พนักงานจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป ตราบนานเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่	3.35	0.86	ปานกลาง	1
4	จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับองค์กร พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.26	0.81	ปานกลาง	3
5	สำหรับพนักงานแล้ว องค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็น บ้านหลังที่สอง	3.19	0.92	ปานกลาง	4
รวมเฉลี่ย		3.29	0.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของ บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปตราบนานเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ พนักงานรู้สึกว่าการเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้เป็นสิ่งที่มีความหมาย และภาคภูมิใจ และองค์กรและพนักงานจะเติบโตไปพร้อม ๆ กัน โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับที่เท่ากัน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สำหรับพนักงานแล้วองค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นบ้านหลังที่สอง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.92)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามเพศ

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ที่เพศแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	t-test for Equality Mean					
	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย	3.20	0.66	-1.877	200	.251
	หญิง	3.36	0.59			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ชาย	3.31	0.68	-.188	200	.683
	หญิง	3.33	0.66			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	ชาย	3.22	0.77	-1.223	200	.861
	หญิง	3.35	0.72			
ภาพรวม	ชาย	3.24	0.61	-1.201	200	.916
	หญิง	3.35	0.61			

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่าง เพศชายกับเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากเพศหญิง

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตาม อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Test)

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มอายุที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มอายุที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	.699	3	.233	.590	.622
ภายในกลุ่ม	78.157	198	.395		
รวม	78.855	201			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.514	3	.505	1.148	.331
ภายในกลุ่ม	87.074	198	.440		
รวม	88.589	201			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	.240	3	.080	.142	.935
ภายในกลุ่ม	111.284	198	.562		
รวม	111.524	201			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.571	3	.190	.504	.680
ภายในกลุ่ม	74.720	198	.377		
รวม	75.291	201			

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($F=0.504$, $Sig.=0.680$) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่างช่วงอายุกันไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.169	3	.723	1.866	.137
ภายในกลุ่ม	76.687	198	.387		
รวม	78.855	201			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.305	3	.768	1.763	.155
ภายในกลุ่ม	86.283	198	.436		
รวม	88.589	201			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.865	3	.622	1.122	.341
ภายในกลุ่ม	109.659	198	.554		
รวม	111.524	201			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.933	3	.644	1.739	.160
ภายในกลุ่ม	73.358	198	.370		
รวม	75.291	201			

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($F=1.739$, $\text{Sig.}=0.160$) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส
(ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	.582	2	.291	.740	.478
ภายในกลุ่ม	78.273	199	.393		
รวม	78.855	201			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	.334	2	.167	.376	.687
ภายในกลุ่ม	88.255	199	.443		
รวม	88.589	201			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	.764	2	.382	.686	.505
ภายในกลุ่ม	110.760	199	.557		
รวม	111.524	201			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.519	2	.260	.691	.502
ภายในกลุ่ม	74.771	199	.376		
รวม	75.291	201			

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($F=0.601$, $Sig.=0.502$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.119	2	.560	1.433	.241
ภายในกลุ่ม	77.736	199	.391		
รวม	78.855	201			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	.680	2	.340	.769	.465
ภายในกลุ่ม	87.909	199	.442		
รวม	88.589	201			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	.182	2	.091	.163	.850
ภายในกลุ่ม	111.342	199	.560		
รวม	111.524	201			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.545	2	.273	.726	.485
ภายในกลุ่ม	74.745	199	.376		
รวม	75.291	201			

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($F=0.726$, $Sig.=0.485$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ที่มีรายได้สุทธิต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : รายได้สุทธิต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้สุทธิต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส
(ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	8.312	3	2.771	7.777	.000*
ภายในกลุ่ม	70.543	198	.356		
รวม	78.855	201			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	6.300	3	2.100	5.053	.002*
ภายในกลุ่ม	82.288	198	.416		
รวม	88.589	201			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	7.667	3	2.556	4.872	.003*
ภายในกลุ่ม	103.857	198	.525		
รวม	111.524	201			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	7.265	3	2.422	7.049	.000*
ภายในกลุ่ม	68.025	198	.344		
รวม	75.291	201			

*มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของ บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามระดับ รายได้สุทธิต่อเดือน พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มี ระดับรายได้สุทธิต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 7.049$, $\text{Sig.} = 0.000$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับรายได้สุทธิต่อเดือนต่างกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม และรายด้าน ผู้วิจัยได้ทำการ เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มรายได้ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน กลุ่มรายได้ 10,000-13,000 บาทต่อเดือน กลุ่มรายได้ 13,001-16,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มรายได้ สูงกว่า 16,000 บาท ดังแสดงในตารางที่ 21

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้สุทธิต่อเดือนแตกต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่
 ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด
 (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้สุทธิต่อเดือน	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
ความเชื่อมั่นอย่างแรง กล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.18	0.60	0.05	3.08	3.28
	10,000-13,000 บาท	3.58	0.58	0.08	3.42	3.74
	13,000-16,000 บาท	2.60				
	สูงกว่า 16,000 บาท	4.60				
	รวม	3.29	0.63	0.04	3.20	3.37
ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.24	0.65	0.05	3.13	3.34
	10,000-13,000 บาท	3.53	0.62	0.09	3.36	3.70
	13,000-16,000 บาท	3.00				
	สูงกว่า 16,000 บาท	5.00				
	รวม	3.32	0.66	0.05	3.23	3.41
ความต้องการที่จะคง อยู่เป็นสมาชิกของ องค์กร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.19	0.72	0.06	3.07	3.31
	10,000-13,000 บาท	3.54	0.73	0.10	3.34	3.75
	13,000-16,000 บาท	3.20				
	สูงกว่า 16,000 บาท	5.00				
	รวม	3.29	0.74	0.05	3.19	3.39

*มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	รายได้สุทธิต่อเดือน	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
ภาพรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.20	0.59	0.05	3.11	3.30
	10,000-13,000 บาท	3.55	0.59	0.08	3.39	3.71
	13,000-16,000 บาท	2.93				
	สูงกว่า 16,000 บาท	4.87				
	รวม	3.30	.61	.04	3.21	3.38

*มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' Test) จำแนกตามระดับรายได้สุทธิต่อเดือนทั้งในภาพรวม และตามกลุ่มรายได้ พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส
(ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	5.869	10	.587	1.536	.129
ภายในกลุ่ม	72.987	191	.382		
รวม	78.855	201			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	14.399	10	1.440	3.707	.000*
ภายในกลุ่ม	74.190	191	.388		
รวม	88.589	201			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	13.820	10	1.382	2.702	.004*
ภายในกลุ่ม	97.704	191	.512		
รวม	111.524	201			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	10.139	10	1.014	2.972	.002*
ภายในกลุ่ม	65.152	191	.341		
รวม	75.291	201			

* มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของ บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามระดับ ตำแหน่งพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 2.972$, Sig. = 0.002) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกขององค์กร ที่พนักงานในกลุ่มระดับตำแหน่งต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.707$, Sig. = 0.000 และ $F = 2.702$, Sig. = 0.004 ตามลำดับ) โดยผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มที่มีระดับตำแหน่ง ทั้ง 11 กลุ่ม ได้แก่ (1) Extrude (2) FryPack 750-LPN (3) Ontop (4) PC Line (5) Schaaf-LPN (6) Stax-LPN (7) Cool Room (8) Support (9) Admin (10) ผู้จัดการเขตพื้นที่ภาคเหนือ และ (11) หัวหน้ากะดัง แสดงในตารางที่ 4.23

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงาน
อยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด
(แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับตำแหน่ง	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	Extrude	3.13	0.52	0.15	2.80	3.46
	FryPack 750-LPN	3.32	0.40	0.08	3.14	3.49
	Ontop	3.08	0.53	0.15	2.75	3.42
	PC Line	3.33	0.75	0.08	3.17	3.49
	Schaaf-LPN	3.04	0.60	0.14	2.75	3.33
	Stax-LPN	3.40	0.42	0.07	3.25	3.55
	HR	3.80				
	Support	3.08	0.57	0.16	2.73	3.42
	Admin	3.80				
	ผู้จัดการเขต พื้นที่ภาคเหนือ	4.60				
	หัวหน้ากะ	4.00				
	Total	3.29	0.63	0.04	3.20	3.37

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับตำแหน่ง	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	Extrude	2.87	0.56	0.16	2.51	3.22
	FryPack750-LPN	3.34	0.40	0.08	3.16	3.51
	Ontop	3.02	0.51	0.15	2.69	3.34
	PC Line	3.50	0.73	0.08	3.34	3.66
	Schaaf-LPN	3.06	0.59	0.14	2.78	3.35
	Stax-LPN	3.31	0.53	0.09	3.12	3.49
	HR	3.20				
	Support	2.95	0.52	0.14	2.64	3.27
	Admin	3.40				
	ผู้จัดการเขต พื้นที่ภาคเหนือ	5.00				
	หัวหน้ากะ	4.80				
	Total	3.32	0.66	0.05	3.23	3.41
ความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกขององค์กร	Extrude	2.97	0.57	0.16	2.60	3.33
	FryPack750-LPN	3.26	0.39	0.08	3.09	3.44
	Ontop	3.08	0.60	0.17	2.70	3.46
	PC Line	3.46	0.80	0.09	3.29	3.63
	Schaaf-LPN	3.08	0.73	0.17	2.73	3.43
	Stax-LPN	3.29	0.71	0.12	3.04	3.54
	HR	3.20				
	Support	2.82	0.75	0.21	2.36	3.27
	Admin	3.00				

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับตำแหน่ง	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
	ผู้จัดการเขตพื้นที่	5.00				
	ภาคเหนือ					
	หัวหน้ากะ	5.00				
ภาพรวม	Total	3.29	0.74	0.05	3.19	3.39
	Extrude	2.99	0.48	0.14	2.68	3.30
	FryPack 750-LPN	3.31	0.30	0.06	3.17	3.44
	Ontop	3.06	0.50	0.15	2.74	3.38
	PC Line	3.43	0.69	0.07	3.28	3.58
	Schaaf-LPN	3.06	0.61	0.14	2.77	3.36
	Stax-LPN	3.33	0.47	0.08	3.17	3.50
	HR	3.40				
	Support	2.95	0.56	0.16	2.61	3.29
	Admin	3.40				
	ผู้จัดการเขตพื้นที่	4.87				
	ภาคเหนือ					
	หัวหน้ากะ	4.60				
	Total	3.30	0.61	0.04	3.21	3.38

*มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Test) จำแนกตามระดับตำแหน่งทั้งในภาพรวม และตามกลุ่มอาชีพ พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ กล่าวโดยสรุปได้ว่าพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้าน รายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่งกล่าวคือ รายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่งของพนักงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในส่วนปัจจัยเรื่อง เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาฉะเชิงเทรา)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
รายได้และผลตอบแทน	.419**	.313**	.376**
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.643**	.566**	.509**
โอกาสพัฒนาศักยภาพ	.622**	.620**	.589**
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.562**	.462**	.580**
สัมพันธภาพในองค์กร	.680**	.595**	.599**
ธรรมเนียมในองค์กร	.682**	.623**	.659**
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.683**	.615**	.579**
ความภูมิใจในองค์กร	.674**	.600**	.597**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาฉะเชิงเทรา) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์เวอร์ สาขาลำพูน)

แหล่งความแปรปรวน	Df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	1	34.502	34.502	382.275	.000 ^b
Residual	200	18.051	.090		
Total	201	52.553			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงว่า ค่านัยสำคัญของการทดสอบ (Sig.) มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ 0.05 (Sig. = 0.00) จึงสรุปได้ว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 เป็นไปได้ที่การระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์เวอร์ สาขาลำพูน)

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์เวอร์ สาขาลำพูน)

ค่า สหสัมพันธ์ (R)	ค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนด (R Square)	ค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนดเมื่อมีการปรับตามจำนวนตัวแปรอิสระแล้ว (Adjusted R Square)	ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (Std. Error of the Estimate)
.810 ^a	.657	.655	.30042

จากตารางที่ 4.26 แสดงว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงมาก ($R = 0.810$) ซึ่งหมายความว่าถ้าค่าตัวแปรระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น ค่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรจะมากขึ้นด้วย และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนด เมื่อมีการปรับตามตัวแปรอิสระแล้ว (Adjusted R Square) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.655 หมายความว่า ตัวแปรระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถกำหนดความแปรปรวนในค่าของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ได้ประมาณร้อยละ 65.5

จากตารางที่ 4.24 ถึง ตารางที่ 4.26 ได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 (Sig. = 0.000) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ละยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ในระดับสูงมาก ($R = 0.810$)

ตอนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

เนื่องจากบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขา ลำพูน) เป็นสำนักงานสาขาจากต่างจังหวัด จึงต้องการได้รับการสนับสนุนบุคลากรในด้านงานขาย เพิ่มขึ้น (1 คน)

ค่าตอบแทนนอกเวลา (OT) จ่ายไม่ครบถ้วนบ่อยครั้ง มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานส่วนมากมีรายได้ค่อนข้างต่ำอยู่แล้ว (2 คน)

การแจ้งข่าวสารให้พนักงานภายในบริษัทล่าช้า หรือบางครั้งมีการดำเนินการโดยไม่แจ้งพนักงานล่วงหน้า (1 คน)

ตอนที่ 7 การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวพยากรณ์

ตารางที่ 4.27 ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.	F	Sig.
ธรรมเนียมในองค์กร	.726	.526	.524	.42223	222.318	.000
ธรรมเนียมในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	.786	.617	.614	.38049	160.527	.000
ธรรมเนียมในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว สัมพันธภาพในองค์กร	.813	.662	.657	.35865	129.109	.000
ธรรมเนียมในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว สัมพันธภาพในองค์กร ความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	.829	.687	.680	.34599	107.988	.000

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.	F	Sig.
ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว สัมพันธภาพในองค์กร ความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ	.834	.696	.688	.34172	89.751	.000

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุแบบขั้นตอน ในขั้นที่ 1 พบว่า ธรรมเนียมในองค์กร เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้เพียงตัวแปรเดียว โดยพบว่า ธรรมเนียมในองค์กร เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ 0.524 นั่นคือ ธรรมเนียมในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 52.4

เมื่อเพิ่มตัวแปร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เข้าไปในขั้นตอนที่ 2 ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำงานที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เพิ่มขึ้นเป็น 0.614 นั่นคือ ธรรมเนียมในองค์กร และ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในขั้นตอนที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปร สัมพันธภาพในองค์กร เข้าไป ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำงานที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เพิ่มขึ้นเป็น 0.657 นั่นคือ ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสัมพันธภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 65.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในขั้นตอนที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปร ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมเข้าไปทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำงานที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เพิ่มขึ้นเป็น 0.688 นั่นคือ ธรรมเนียม

ในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สัมพันธภาพในองค์กร และความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 68.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในขั้นตอนที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวแปร โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเข้าไป ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำงานที่ปรับตัวแล้ว (Adjusted R²) เพิ่มขึ้นเป็น 0.688 นั่นคือ ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สัมพันธภาพในองค์กร ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.28 รูปแบบสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	B	S.E. B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.025	.155		6.602**	.000
1) ธรรมเนียมในองค์กร	.706	.047	.726	14.910**	.000
ค่าคงที่	.687	.148		4.632**	.000
ธรรมเนียมในองค์กร	.470	.055	.482	8.567**	.000
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.330	.048	.387	6.876**	.000
ค่าคงที่	.358	.154		2.323*	.021
ธรรมเนียมในองค์กร	.313	.060	.322	5.209**	.000
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.279	.046	.327	6.021**	.000
สัมพันธภาพในองค์กร	.311	.061	.293	5.097**	.000
ค่าคงที่	.248	.151		1.644	.102
ธรรมเนียมในองค์กร	.247	.060	.254	4.097**	.000
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.223	.047	.262	4.769**	.000
สัมพันธภาพในองค์กร	.257	.061	.242	4.239**	.000

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ตัวแปร	B	S.E. B	Beta	t	Sig.
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.209	.053	.225	3.969**	.000
ค่าคงที่	.164	.153		1.071	.286
ธรรมเนียมในองค์กร	.229	.060	.235	3.812**	.000
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.189	.048	.221	3.898**	.000
สัมพันธภาพในองค์กร	.222	.061	.209	3.603**	.000
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.179	.054	.192	3.332**	.001
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	.141	.058	.143	2.439*	.016

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรทำนายแต่ละตัว พบว่า ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสัมพันธภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ และสามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์กร} = & 0.358 + 0.313 (\text{ธรรมเนียมในองค์กร}) + 0.279 \\ & (\text{ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว}) + 0.311 \\ & (\text{สัมพันธภาพในองค์กร}) \end{aligned}$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.322 (\text{ธรรมเนียมในองค์กร}) + 0.327 (\text{ความสมดุล} \\ &\quad \text{ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว}) + 0.293 \\ &\quad (\text{สัมพันธภาพในองค์กร}) \end{aligned}$$

ดังนั้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสัมพันธภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ กล่าวได้ว่า ถ้าในอนาคตบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีนโยบายให้ การสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสัมพันธภาพในองค์กร จะส่งผลทำให้ พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัทเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ได้ตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 202 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้หน่วยงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักสถิติการทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรต้น (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย

รวมทั้งค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำนวน 202 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.97 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.96 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.56 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 73.76 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 70.79 ปฏิบัติงานในตำแหน่ง PC Line คิดเป็นร้อยละ 35.56 และส่วนมากมีรายได้สุทธิต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 73.27

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.51 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัยเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง เป็นลำดับสุดท้าย

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.61 และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยในลำดับเดียวกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันจะไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.810

การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสัมพันธภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ และสามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.358 + 0.313 (\text{ธรรมเนียมในองค์กร}) + 0.279 \\ &\quad (\text{ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว}) + \\ &\quad 0.311 (\text{สัมพันธภาพในองค์กร}) \end{aligned}$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.322 (\text{ธรรมเนียมในองค์กร}) + 0.327 (\text{ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว}) + 0.293 \\ &\quad (\text{สัมพันธภาพในองค์กร}) \end{aligned}$$

ดังนั้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสัมพันธภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ กล่าวได้ว่า ถ้าในอนาคตบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีนโยบายให้ การสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสัมพันธภาพในองค์กรจะส่งผลทำให้พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) อภิปรายผลการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

จากการศึกษาพบว่าโดยรวมพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และคุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 7 ด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรัชต์ศิริบุญ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา บริษัทโรงงานฟุตบอลไทย-สปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด (FBT) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วังจำกัด ซึ่งพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย วงศ์วรกาญจน์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียมไฮเต็ล แอนด์เรซิเดนซ์ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในลำดับที่ 6 จากลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในปานกลางทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์การจัดให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิภาพ และสวัสดิการในการทำงานอยู่ในมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน และความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ ทั้งนี้เนื่องมาจาก บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) เป็นบริษัท Outsource ซึ่งเป็นบริษัทที่ทำหน้าที่จ้างงานให้กับบริษัทและโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้ สำหรับค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ บริษัทจะกำหนดตามกฎหมายแรงงาน โดยบริษัท รับเหมาช่วงแรงงาน มีหน้าที่จ่ายรายได้ดังกล่าวให้กับพนักงาน และอยู่ในขีดความสามารถ ที่องค์กรต่าง ๆ จะรับได้ แต่ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงานบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) นั้นอาจจะมีความแตกต่างจากบางบริษัท ที่เป็นคู่แข่ง อันเนื่องมาจาก บางกรณี บริษัทรับเหมาช่วงแรงงาน สามารถจ่ายค่าสวัสดิการ หรืออื่น ๆ ได้สูงกว่า เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดความภักดีรักองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยมีค่าครองชีพสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งหากพนักงานของบริษัทไม่มีบ้านของตนเองในพื้นที่ใกล้ที่ทำงาน หรือที่มาจากต่างจังหวัด ย่อมให้ค่าจ้างต่อเดือนมีเพิ่มขึ้นไปอีกด้วยอาจจะทำให้พนักงานเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มีการจ้าง แบบเดียวกัน จึงส่งผลให้พนักงานพึงพอใจด้านนี้น้อยกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮูส และคัมมิงส์ (Huse and Cumming, 1985 อ้างถึงใน สมพร สังข์เพิ่ม, 2555, 28-29) กล่าวว่า การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับเศรษฐกิจ เช่น สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน ค่าครองชีพต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่าได้เหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ และสอดคล้องกับ แนวคิดของ รุ่งโรจน์ อรรณานิษฐ์ (2554 อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ อ่อนจันทร์อบ, 2558, 47) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีธรรมชาติในแง่หนึ่ง คือ ความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงาน เพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้จะได้ ซึ่งผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาตอบสนองของความ ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการ ทางด้านร่างกายที่เป็นความต้องการขั้นต่ำ เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอด ซึ่งจะต้อง ได้รับการตอบสนองก่อนที่มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไป ซึ่งบุคคลนั้นนอกจากจะสร้างความ

คาดหวังในคำตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมอบในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น และประเภทของงานแบบเดียวกันอีกว่า สิ่งที่คุณได้รับการปฏิบัติงานนั้น “เท่าเทียม” กันในความรู้สึกกับผู้อื่นได้รับหรือไม่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรัชต์ ศิริบุญ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องนุ่งห่มไทยในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัทโรงงานฟุตบอลไทย-สปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด (FBT) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และ อยู่ในลำดับที่ 1 จากลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ หน่วยงานมีระบบป้องกันอุบัติเหตุระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี หน่วยงานมีระบบการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเรียบร้อย ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานมีไว้ให้ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จะกวดขันในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ และวิธีการทำงานให้กับพนักงานใหม่อย่างเข้มงวด ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากบริษัทที่ พนักงานเข้าไปปฏิบัติงานเป็นโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อที่จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความปลอดภัยในการทำงาน จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในด้านนี้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้อง กับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, 1970, 35-47 อ้างถึงใน วิทยา แสงมณี, 2555, 11-12) ในลำดับที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกาย และจิตใจ ความมั่นคงในงานในชีวิต และสุขภาพการสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิต และสุขภาพกฏระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรมการให้มีสภาพแรงงานความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, อ้างถึงใน สุทธิพงศ์ อ่อนจันทร์รอบ, 2558, 50 - 51) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยจะต้องมีลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงต่ออันตรายเกินไป หรืออาจหลีกเลี่ยงอันตรายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นโดยการเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้า การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้ด้วยความสบายใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกได้ถึงการใช้ความสำคัญของบุคลากรในขณะปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ตระกูลกองโต (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน รับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Employees) กรณีศึกษา บริษัทอาร์ทูโอโปรเจกต์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย อยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุนจิตร ชูสุจิเรข (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม สิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

1.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในลำดับที่ 2 จากลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่า พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โอกาสในการเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และหัวหน้าให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานเป็นอย่างดี องค์กรส่งเสริมให้มีโอกาสเรียนรู้งาน และพัฒนาทักษะได้หลากหลาย ด้าน และยังเปิดโอกาสให้ให้มีการหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน ซึ่งเป็นการเรียนรู้งาน นอกเหนือจากงานที่พนักงานได้รับมอบหมายโดย ทำให้พนักงานมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงใน กษมา ทองขลับ, 2550) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ พัฒนาทักษะ ความรู้ เช่นงานที่ได้ใช้ในทักษะและความสามารถที่หลากหลายเมื่อผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและท้าทายความสามารถจากงานที่ทำ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรัชต์ ศิริบุญย์ (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เครื่องนุ่งห่ม ไทยในเขต กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัทโรงงานฟุตบอลล์ไทย-สปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด (FBT) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ อยู่ในลำดับที่ 8 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานมีความใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่มีความเหมาะสม และพนักงานมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าลักษณะการจ้างงานเป็นการทำสัญญาจ้างระยะสั้นหรือ

เป็นพนักงานรายวัน เช่น สัญญาจ้าง 6 เดือน หรือ 1 ปี เป็นต้น จึงทำให้พนักงานที่อยู่ในสัญญาจ้างลักษณะนี้เกิดความรู้สึกว่าไม่มีความก้าวหน้าในงาน และไม่ค่อยมีความมั่นคงในงานเนื่องจากหากหมดสัญญาอาจจะต้องโยกย้ายเปลี่ยนงาน หรือ ไม่มีที่ทำงานนั่นเอง จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดนั่นเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยวัตร์ แก้วกันทรรัตน์ (2548 อ้างถึงใน วรรณวิมล นาคทอง 2553, 34) กล่าวว่า ข้อเสียของการจ้างเหมาบริการ พนักงานจ้างเหมา มีอัตราค่าจ้างสูง และหยุดงานสูง เนื่องจาก ความมั่นคงในการทำงานมีน้อยถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายสถานที่ทำงานได้ง่าย รวมไปถึงค่าจ้าง และสวัสดิการจึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นลูกจ้างชั้นสอง และทุ่มเทให้กับงานน้อย

1.5 สัมพันธภาพในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในลำดับที่ 5 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้แก่ หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะร่วมกันอยู่เสมอ พนักงานได้รับข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาจากการทำงาน และพนักงานในหน่วยงานทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากว่าทางบริษัทได้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้พนักงานได้ทำร่วมกันอยู่เสมอ เพื่อให้มีโอกาสนพบปะกันทำความคุ้นเคยกันมากขึ้น จึงทำให้มีความสัมพันธ์กันดีในองค์กรที่ทำงาน และองค์กรผู้ว่าจ้าง สอดคล้องกับแนวคิดของฮูส และคัมมิงส์ (Huse and Cumming, 1985 อ้างถึงใน สมพร สังข์เพิ่ม, 2555, 28-29) กล่าวว่า สังคมสัมพันธ์ คือ การจัดกิจกรรมร่วมกัน ในองค์กรมีบรรยากาศของความ เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และ การทำงานเป็นทีม ทั้งที่อยู่สายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงานก็มีส่วนในการช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้

1.6 ธรรมเนียมในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ อยู่ในลำดับที่ 5 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล และหน่วยงานสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำไปปรับปรุง ทั้งนี้เนื่องจากทางบริษัท มีกฎระเบียบที่ชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนรับรู้และปฏิบัติตามกัน รวมไปถึงบริษัทจะมีการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำไปปรับปรุงองค์กรอยู่เสมอ จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะพนักงานรับรู้ได้ว่า ความคิดเห็นของพนักงาน สามารถนำไปปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงใน กษมา ทองขลับ, 2550) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมผู้ปฏิบัติงาน

ได้รับการเคารพในสิทธิ์ส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และการวางมาตรฐาน การให้ผลตอบแทน แก่พนักงานอย่างยุติธรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม น้ำตาลแม่วัง จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง เช่นเดียวกัน

1.7 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในลำดับที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีในปัจจุบัน ความพึงพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงาน และพนักงานมีเวลาให้กับครอบครัว อย่างเพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจากทางบริษัทนั้นได้ กำหนดวันหยุด และช่วงเวลาในการทำงาน ตามกฎหมายแรงงานกำหนด ถ้าทำล่วงเวลา ก็ คิดตามจำนวน แล้ว จ่ายค่าตอบแทนเป็นการ ปฏิบัติงานล่วงเวลา (OT) ให้กับพนักงาน จึงส่งผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ เป็นอันดับที่ 2 สอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2547 อ้างถึงใน สุทธิ พงศ์ อ่อนจันทร์อบ, 2558, 52) กล่าวว่า การทำงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของการสร้างความผูกพันต่อ องค์กรในคำ เน้นชีวิตของมนุษย์นอกจากการทำงานทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง และต้องมีเวลาในการทำกิจกรรมอื่น ๆ อันก่อให้เกิดคุณค่าเป็นที่ยอมรับของ สังคม ทำให้เกิดความพอใจทั้งในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และยังจำเป็นต้องแบ่งเวลา จัดสรร เวลาที่ใช้ในการทำงานและให้เวลาสำหรับครอบครัวอย่างเหมาะสม โดยรู้ลำดับความสำคัญว่าสิ่งใด ควรทำก่อนหลัง และการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร นอกเหนือจาก งาน และการมีส่วนร่วมในงานแล้ว สิ่งสำคัญอีกอย่างที่องค์กรต้องไม่ลืมคำนึงถึงคือการให้ ผลตอบแทนการทำงาน และสวัสดิการเพื่อสวัสดิภาพที่เหมาะสม รวมทั้งความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากร หรือนัยหนึ่งก็เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง

1.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และอยู่ในลำดับที่ 4 จากคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ให้ความได้ช่วยเหลือ และบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน และมีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี ของสังคม ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ได้ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน หลากหลายกิจกรรม เช่น ทาสีวัด ทำความสะอาดวัด

ร่วมทำกิจกรรมวันเด็ก ร่วมงานกีฬาชุมชน งานแรงงานกาชาด กีฬาต้านยาเสพติด และอื่น ๆ เป็นต้น จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในด้านนี้มากพอสมควร เพราะว่าหลาย ๆ กิจกรรมนั้น เป็นกิจกรรมช่วยเหลือสังคม และสานความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนที่ทางองค์กรได้เข้าร่วมด้วย ทำให้องค์กรเป็นที่รู้จัก และคุ้นเคยกับประชาชนที่ได้เข้าไปร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับ แนวคิดของวอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงใน กษมา ทองขลับ, 2550) กล่าวว่า ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีรู้สึกว่ากิจกรรมหรือได้ปฏิบัติงาน ในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และรับรู้ว่าการกระทำอันว่ประโยชน์ และรับผิดชอบต่อ สังคม ไม่ว่าจะเป็น การผลิต การกำจัดของเสีย การรณรงค์เรื่องที่เป็นประโยชน์แก่สังคม เป็นต้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิจัยของ วชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วัง จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของ บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จากการศึกษาความ คิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ของพนักงานที่ทำงาน อยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขา ลำพูน) พบว่า ในภาพรวมทั้งสามด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง เช่นกัน ซึ่งข้อค้นพบเป็นไปในทิศทางสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา พรหมรักษ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน เขต 14 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานจะให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ให้ความสำคัญในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร กล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้งสามด้าน สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เมื่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรก็จะอยู่ในระดับต่ำตามไปด้วย

โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละด้าน สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

ในส่วนของความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้และเข้าใจในนโยบาย และค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี องค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน พนักงานรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นพนักงานขององค์กร พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจที่มีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี และพนักงานจะพูดถึงองค์กรที่ทำงานอยู่ให้กับบุคคลทั่วไปฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง ทันสมัย รวดเร็ว ซึ่งพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ประกอบด้วย พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้น พนักงานตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ พนักงานพยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อประโยชน์ และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร และพนักงานทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรอยู่เสมอ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย พนักงานรู้สึกว่าการเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้เป็นสิ่งที่มีความหมายและภาคภูมิใจ องค์กรและพนักงานจะเติบโตไปพร้อม ๆ กัน พนักงานจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปตราบนานเท่านานที่ยังดำรงอยู่ จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับองค์กร พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสำหรับพนักงานแล้วองค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นบ้านหลังที่สอง พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ ($\bar{X}$) 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.74 อาจกล่าวได้ว่า ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความตั้งใจลาออก และความพึงพอใจในงานของพนักงาน Outsourcing และพบว่าพนักงาน Outsourcing ไม่มีภาระผูกพันใด ๆ ในระยะยาวกับผู้ว่าจ้าง เนื่องจากเป็นการทำสัญญาแบบปีต่อปี ประกอบกับเป็นพนักงาน Outsourcing ทำงานที่ไม่มี ความก้าวหน้า เป็นงานไม่ใช่ธุรกิจหลักขององค์กร มักเป็นงานที่ไม่มั่นคง และมีความเจริญเติบโต ในงานน้อย รู้สึกว่าตนไม่พึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ ความตั้งใจในการลาออกสูง และพร้อมจะลาออกทันทีที่มีโอกาส และจังหวะที่เหมาะสม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาของอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ มีลักษณะทั่วไปคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานส่วนมากเป็นพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่ง PC Line อายุระหว่าง 20-30 ปี มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ระดับการศึกษา

อยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า สถานภาพโสด และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ซึ่งพนักงานส่วนมากมีสัญญาการจ้างงานในระยะสั้น จึงมีรู้สึกไม่มั่นคง ประกอบกับค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ ความผูกพันกับองค์กรจึงอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และสามารถตัดสินใจเปลี่ยนงานได้เมื่อได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แม้ผลการศึกษาก็คงพบว่า กลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 20-25 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ซึ่งสูงกว่าคุณสมบัติทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ก็ค้นพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากที่สุด จากการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมในตอนี่ 4 ของแบบสอบถามว่า พบปัญหาในการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาไม่ครบถ้วนตามจำนวน ซึ่งส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจในการทำงาน จึงอาจนำไปสู่ความเชื่อมั่นต่อองค์กร และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ทั้งนี้ลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ตรีชัย บุญญะ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับปฏิบัติการ ตรีศึกษา พนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาวในเขตพื้นที่ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความผูกพันด้านการยอมรับองค์กรสูงที่สุด รองลงมาคือ การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด คือ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร อาจกล่าวได้ว่า การยอมรับต่อองค์กรของพนักงาน อาจมีผลต่อความพยายามในการใช้ความสามารถของตนเองเพื่อองค์กร และมีอาจมีผลต่อความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่ง กล่าวคือ รายได้สุทธิต่อเดือนและระดับตำแหน่งของพนักงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยเรื่อง เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของ สุดารัตน์ ครุทลิก (2557) พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพรายได้

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ในระดับสูงมาก ($R = 0.810$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภชัย วงศ์วรกาญจน์ (2555) ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.985

การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียง 3 ด้าน เท่านั้น ที่สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เรียงลำดับอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว สัมพันธภาพในองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าองค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นไปด้วย เพราะในปัจจุบัน มีองค์กรบางแห่งที่ผู้บริหารยังไม่เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในระดับล่าง อาจเป็นเพราะมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน บางแห่งมีการบริหารงานที่ไม่ค่อยยุติธรรมทั้งต่อกับพนักงาน และกับการไม่วางมาตรฐานในการจ่ายค่าตอบแทน เนื่องจากหลาย ๆ พนักงานในสถานประกอบการหลายแห่งให้ความสำคัญกับ ด้านธรรมเนียมในองค์กรมาก เพราะถ้าผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึง การมีมาตรฐานในการจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมแล้ว ก็ยิ่งจะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปด้วยนั่นเอง

2. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าในอนาคตองค์กรมีการปรับปรุงนโยบายในเรื่องของเวลาการทำงานและวันหยุด เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้นได้ ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงาน Outsource ของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ส่วนใหญ่นั้น จะไปทำงานที่โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตต่าง ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นงานที่หนักพอสมควรในแต่ละแผนก และงานนั้นจะต้องทำแบบละเอียดตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มจนถึงการผลิตที่เสร็จสมบูรณ์ เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่จะจัดจำหน่ายต้องมีมาตรฐานตามที่บริษัทตั้งไว้การทำงานแบบนี้ทุก ๆ วัน อาจจะทำให้เกิดความเหนื่อยล้าได้ในระยะยาว ซึ่งบางโรงงานถ้ามีคำสั่งซื้อเข้ามาเยอะ ก็ต้องทำตามคำสั่งซื้อให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งพนักงานนั้นอาจจะต้องทำงานหนักในช่วงเวลานั้น อาจจะส่งผลให้ไม่มีเวลาในการพักผ่อนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว และอาจจะเกิดปัญหาในเรื่องสุขภาพ และปัญหาครอบครัวขึ้นมาได้ในภายหลัง ดังนั้นการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวให้ดีขึ้นนั้น มีส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความสุขที่ดีและมีความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากการที่พนักงานมีเวลาดูแลครอบครัว และมีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอก็จะทำให้มีที่สุขภาพกาย และใจที่แข็งแรงในระยะยาว ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีกำลังใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรได้นั่นเอง

3. สัมพันธภาพในองค์กร สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าองค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นไปด้วยเช่นเดียวกัน เนื่องมาจาก พนักงาน Outsource นั้นได้ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละองค์กรนั้นจะมีพนักงานหรือลูกจ้างประจำอยู่ ซึ่งสถานทำงานบางแห่งอาจจะมีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าระหว่างพนักงานประจำ และพนักงาน Outsource อาจจะมาจากหลาย ๆ สาเหตุ ทำให้การทำงานของพนักงาน Outsource บางแห่งในองค์กรอาจจะไม่ค่อยมีบรรยากาศของความเป็นมิตรไม่ค่อยมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์ หรือได้พูดคุยกันมากนัก จึงอาจทำให้พนักงาน Outsource เกิดความอึดอัดในการทำงาน และไม่มีความสุขในการทำงานซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้นั่นเอง จึงกล่าวได้ว่าการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรให้ดีขึ้นนั้นมีส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขแต่ทั้งนี้ก็ต้องเกิดจากความร่วมมือทั้งสองฝ่าย ทั้งจากโรงงานอุตสาหกรรมหรือบริษัทผู้ว่าจ้าง แลบริษัทสกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์

สาขาลำพูน) ที่ต้องหากิจกรรมที่จะให้พนักงานประจำ และพนักงาน Outsource ได้ทำร่วมกัน เช่น การรับประทานอาหารเย็นร่วมกัน การจัดงานกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ และการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมร่วมกัน เป็นต้น เพราะกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้นรู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น รวมไปถึงทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในองค์กรทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและกันมากขึ้น และจะส่งผลไปถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเช่นกัน

การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียง 3 ด้าน ได้แก่ ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สัมพันธภาพในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูลเลอร์ บูธเทล และยังบลอด (Schuler, Beutell and Youngblood, 1989 อ้างถึงใน ชัยเทพ สารวย, 2555, 21-22) กล่าวถึง ประโยชน์จากการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ดังนี้

1. สามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานน้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะพนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความตึงเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน
5. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
6. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นพนักงาน การเคารพสิทธิพนักงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กรีนเบิร์ก และเกลเซอร์ (Greenberg and Glaser, 1981, 274 - 275) กล่าวถึง ประโยชน์จากการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร เป็นการแก้ไขปัญหของข้อขัดข้องที่แอบแฝงในบรรยากาศของการทำงาน
2. บุคลากรสามารถช่วยกันสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงหลักการที่หลากหลายของการปฏิบัติงาน
3. ความตึงเครียดและความขาดความไว้วางใจระหว่างพนักงานและผู้บริหารลดลง
4. ปรับปรุงทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ผู้วิจัยจึงใคร่ขอเสนอแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อปรับผลการปฏิบัติงาน และเป็นการยกระดับขวัญกำลังใจพนักงานให้สูงขึ้น ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ด้านรายได้และผลตอบแทน

1.1 บริษัทควรสำรวจและเปรียบเทียบค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ กับบริษัทที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันว่าอยู่ในระดับใด และเหมาะสมกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันมากน้อยเพียงใด เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าชานพาหนะ ค่าเช่า ค่าอาหาร สวัสดิการรักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่พนักงานจะนำไปเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มีการจ้างแบบเดียวกัน โดยหากบริษัทคู่แข่ง มีการจ่ายผลตอบแทนที่มากกว่า หรือมีสวัสดิการที่มากกว่าเพียงเล็กน้อย ก็อาจทำให้พนักงานเปลี่ยนย้ายองค์กรได้

1.2 ด้านผลตอบแทน ควรมีระบบการบันทึกเวลาและการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตรวจสอบได้ เพื่อแก้ไขปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนไม่ครบตามจำนวน โดยเฉพาะค่าตอบแทนล่วงเวลา ซึ่งพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่ามีการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาไม่ครบตามจำนวนบ่อยครั้ง ในด้านรูปแบบการจ่ายผลตอบแทน อาจจัดทำโปรแกรมการเลือกรับผลตอบแทนให้เหมาะสมกับสถานภาพหรือความจำเป็นส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น พนักงานที่มีสถานะภาพโสด อาจเลือกรับผลตอบแทนรูปแบบหนึ่ง ส่วนพนักงานที่สมรสแล้ว และมีลูกเล็ก หรือมีความต้องการศึกษาต่อ ก็สามารถเลือกรับผลตอบแทนอีกรูปแบบหนึ่ง

1.3 ด้านการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน บริษัทควรดำเนินการสำรวจสวัสดิการพนักงานอยู่เสมอ เช่น ทุก 6 เดือน หรือ 1 ปี ว่าสวัสดิการใดเหมาะสมหรือเป็นที่ต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่หน่วยงานได้จัดหาให้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น สวัสดิการให้กู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าธนาคารเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย (สำหรับคนอายุน้อยที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์) หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อปลดเกษียณแล้ว เป็นต้น และหากสวัสดิการใดไม่จำเป็นก็สามารถยกเลิกได้ ยกตัวอย่างสวัสดิการพิเศษ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บริษัทควรกระตุ้นเตือน หรือให้ข้อมูลพนักงานเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตามกฎของความปลอดภัย อันจะทำให้อุบัติเหตุในการปฏิบัติงานเป็นศูนย์หรือเกิดขึ้นน้อยที่สุด อาจจัดกิจกรรมเพิ่มเติมในลักษณะกิจกรรมประจำปี เช่น จัดนิทรรศการสัปดาห์แห่งความปลอดภัย เพื่อเสนอข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยและวิธีลดอุบัติเหตุต่าง ๆ รวมไปถึงมีการให้รางวัล หรือชื่นชมผู้ที่ยึดถือปฏิบัติตามกฎในการรักษาความปลอดภัย เป็นต้น รวมไปถึงการจัดให้ตรวจสอบภาพประจำปีสำหรับพนักงานทุกคน

3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ องค์กรควรจัดส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับศักยภาพของพนักงาน และสอดคล้องกับทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดอบรมหรือสัมมนาภายในองค์กรในหลักสูตรต่าง ๆ ในสาขาที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาความรู้ และวิทยาการใหม่ พัฒนา และเพิ่มพูนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง และแสดงความสามารถเพื่อเลื่อนระดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กร อันจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการมีความท้าทาย และมีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

4.1 พนักงานส่วนมากในองค์กรมีลักษณะการจ้างงานเป็นการทำสัญญาจ้างระยะสั้น เช่น สัญญาจ้าง 6 เดือน หรือ 1 ปี หรือเป็นพนักงานรายวัน อีกทั้ง ต้องโยกย้ายไปทำงานในบริษัทใหม่ ๆ ไม่มีที่ทำงานถาวร แต่เมื่อย้ายไปก็ยังอยู่ในตำแหน่งระดับเดิม จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าไม่มีความก้าวหน้าและไม่มีความมั่นคงในงาน ฉะนั้นองค์กรควรสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในงาน (Career Path) เพื่อให้พนักงานมองเห็นเส้นทางและโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานที่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลา 3-5 ปี หรือ 5 ปีขึ้นไป ซึ่งย่อมมีความสามารถ และทักษะสูงตามไปด้วย อาจมีการระบุว่าเป็นพนักงานในระดับชำนาญการ สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ก็อาจขอโยกย้ายพนักงานไปทำงานยังตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เป็นต้น ลักษณะเช่นนี้องค์กรจะได้ไม่สูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไป และพนักงานก็เห็นเส้นทาง และโอกาสความก้าวหน้าของตนเองด้วย

4.2 องค์กรอาจให้การสนับสนุนพนักงานให้ได้รับการศึกษาที่เพิ่มขึ้น เช่น สนับสนุนการศึกษานอกระบบ อาจร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เพื่อจัดทำโครงการการเรียนการสอนนอก

ระบบให้กับพนักงาน Outsource เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ พนักงานสามารถพัฒนาเป็นกลุ่มที่มีทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้อีกด้วย

5. สัมพันธภาพในองค์กร ควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น บริษัท Outsource กับบริษัทผู้ว่าจ้าง ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลถึงความสุขในการทำงานของพนักงาน และประสิทธิผลขององค์กรทั้งสองฝ่าย เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาสีเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานประจำและพนักงาน Outsource หรือจัดกิจกรรมสันทนาการนอกสถานที่ เพื่อเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน รวมไปถึงมีการจัดกิจกรรมในเทศกาลสำคัญต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ งานเลี้ยงตามโอกาสต่าง ๆ รวมถึงวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น อันจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรด้วย

6. ธรรมเนียมในองค์กร

6.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ อาจดำเนินการผ่านการสำรวจความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถามเป็นประจำ เช่น ทุก 3 เดือน หรือ 6 เดือน หรือการเปิดโอกาสให้ส่งจดหมายหรืออีเมล ถึงผู้บริหารได้อย่างเสรี เป็นต้น

6.2 เปิดโอกาสให้ตัวแทนพนักงานเข้าร่วมการประชุมขององค์กร ในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อให้แสดงความคิดเห็นในห้องประชุม ร่วมแก้ไขปัญหาขององค์กร เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เป็นผู้ปฏิบัติขององค์กร จึงทราบสถานการณ์ และผลกระทบโดยตรง สามารถสะท้อนปัญหาที่แท้จริงอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ตรงประเด็นได้

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสุขและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับพนักงาน ภายหลังจากการปฏิบัติงานหนักและใช้เวลาในการปฏิบัติงานมาก โดยเฉพาะในช่วงที่มีกำลังการผลิตมากซึ่งพนักงานต้องปฏิบัติงานทั้งช่วงเวลาคดและปฏิบัติงานล่วงเวลา (OT) เช่น การจัดสถานที่และกิจกรรมให้พนักงานได้ออกกำลังกาย อาทิ สนามฟุตบอล เส้นทางวิ่ง หรือปั่นจักรยาน ลานกิจกรรมเต้นแอโรบิก สวนสาธารณะเพื่อให้พนักงาน และครอบครัวได้ใช้เวลาว่างหลังเลิกงานร่วมกัน รวมถึงการจัดสวัสดิการสนับสนุนช่วยเหลือบุตรของพนักงานด้านทุนการศึกษา

หรือช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เช่น ค่ารักษาพยาบาล เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีสภาพร่างกายและสภาพจิตใจที่ดี เป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย

8. ความภูมิใจในองค์กร องค์กรควรจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกับชุมชนใกล้เคียง และเชิญชวนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมด้วย โดยขอความร่วมมือจากพนักงาน และอาจจะมีสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเข้าร่วมการทำความดีเพื่อสังคม อาทิ ของรางวัลในการเข้าร่วม รวมไปถึงมีบอร์ดยกย่องให้กับพนักงานอื่น ๆ ทราบ เป็นต้น และองค์กรควรจะต้องสื่อสารให้กับพนักงานทราบถึงเจตนารมณ์ที่แท้จริง และวัตถุประสงค์ของการทำความดีเพื่อสังคมให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงความจริงใจที่แท้จริงที่ต้องการช่วยเหลือสังคม โดยสิ่งสำคัญที่สุดของการทำความดีเพื่อสังคม คือ การทำให้พนักงานทุกคนมองว่าสังคมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างการยอมรับ และความหน้าเชื่อถือแก่ชุมชน พนักงานจะเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัย ซึ่งพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร

1.1 องค์กรควรมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้คุณค่าแก่พนักงาน โดยให้ความสำคัญในการพูดคุยเกี่ยวกับงานของพนักงานแต่ละกลุ่ม แต่ละแผนก หรือหากเป็นไปได้ อาจจะเป็นในระดับบุคคล และให้ความสำคัญกับกิจกรรมการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เนื่องจากเป็นโอกาสที่องค์กรสามารถชี้แจงให้พนักงานทราบว่าองค์กรต้องการอะไรจากพนักงานและพนักงานจะได้รับอะไรเป็นการตอบแทน สามารถปลูกฝังค่านิยมและแนวคิดขององค์กรให้กับพนักงาน และควรมีการทบทวนความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวนี้กับพนักงานเป็นระยะ ๆ เช่น ผ่านการประชุมใหญ่ประจำปี หรือทุก ๆ 6 เดือน เป็นต้น

1.2 มีการปรับปรุงระบบการทำงาน รวมถึงเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวในการทำงาน โดยเฉพาะในกรณี ดังนี้

- 1) เมื่อพนักงาน Outsource ต้องการคำปรึกษาหรือต้องการความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน พนักงานในฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องต้องสามารถให้คำปรึกษาหรือให้แนวทางแก้ไขอย่างรวดเร็ว
- 2) การแจ้งเปลี่ยนแปลง หรือประสานงานขอความร่วมมือพนักงาน ให้มีการแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 3 - 5 วันก่อนจะมีการดำเนินการ เพื่อให้พนักงานสามารถเตรียมตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้โดย

ไม่เกิดปัญหา 3) ใช้เทคโนโลยีร่วมในการติดต่อประสานงานพนักงาน เช่น ติดต่อผ่านช่องทาง Line, facebook เป็นต้น เพราะเป็นช่องทางที่สะดวก และรวดเร็วในปัจจุบัน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร องค์กรควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งบางครั้งการจูงใจโดยไม่ใช้เงินอาจจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า เช่น การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคง เพราะพนักงานประเภท Outsource ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจนรวมถึงความมั่นคงในงานมีน้อย เนื่องจากไม่ได้เป็นพนักงานประจำขององค์กรที่เข้าไปปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรวางแผนเพื่อเตรียมโอกาสสำหรับความก้าวหน้าและเติบโตให้กับพนักงาน (ผลวิจัยยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร) ซึ่งอาจจะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนมากมีอายุงานน้อย เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และพบปัญหาในการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาที่ไม่ครบถ้วนตามจำนวนบ่อยครั้ง ส่งผลถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความศรัทธาต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนระบบเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ให้มีความน่าเชื่อถือ ตรวจสอบได้ และให้ผลประโยชน์อย่างเหมาะสม รวมถึง องค์กรควรพิจารณาสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น วันหยุด วันลาป่วย วันลาจิจ โบนัส การให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม การให้รางวัลบุคลากรที่มีอายุงานยาวนาน รวมไปถึงการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น (ผลวิจัยยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้สุทธิต่อเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร) ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลึกทั้งการสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล และการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลโดยละเอียด และสามารถนำผลที่ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน และออกแบบแผนการดำเนินงานได้อย่างละเอียดมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษา เรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบริษัท Outsource

บรรณานุกรม

- กษมา ทองขลิบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของโรงเรียนราชินีบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2452). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. 4. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- จารุวรรณ โหระ. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีและวิทยาเขตเพาะช่าง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จุนจิตร ชูสุจิเรข. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- จุฑามาศ วรรณสุภผล. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา กลุ่มบริษัทเอ็มแอนด์เอ. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ชนิดา เล็บกรูท. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ชัยเทพ ลำรวย. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โมเดอร์ไคสตีฟส์แอนด์ฟิคเมนท์ส จำกัด. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). แนวคิดในการพัฒนามนุษย์ในองค์การมิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาลการเมืองค่านิยมและการจัดการทรัพยากรในองค์การ. กรุงเทพฯ: อินเอนส์โคว์.

- ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ครุณีย์ บุญญะ. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา พนักงาน โรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตพื้นที่อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด).
- ธจิตรา กาหาญ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- นภาพร อัมพวา; และคณะ. (2556). การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร. การประชุมวิชาการประจำปี สังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์, 2-18.
- นิวัฒน์ วชิรการณ. (2541). องค์กรที่มีชีวิต : หน่วยงานที่มีความสุข. วารสารข้าราชการ, 43(5), 51-56.
- นันทกาญจน์ จันทวรา. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลรีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บุญธรรม กิจประดาบริสุทธิ์. (2555). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- บริษัทแมนพาวเวอร์ กรุ๊ป. (2558). เกี่ยวกับแมนพาวเวอร์. สืบค้นจาก <http://www.manpowerthailand.com/tris/content/detail/299-aboutManpowe>
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น).
- ปกรณ์ ประจัญบาน. (2555). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยและประเมิน (Advanced Statistics for Research and Evaluation). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ปณิชา ดีสวัสดิ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- มนชานา มณีรัตน์และ คณะ. (2550). การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานประจำกับพนักงานภายนอก (Outsource) เรื่องการให้สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการการจ่ายค่าตอบแทนลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทจีอีแคปปิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- รัตติเกล้า เทียงทางธรรม. (2550). ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) ในธุรกิจเอกชน : กรณีศึกษา บริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- รัตติยา ศุภจิตกุลชัย. (2546). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชานีประศาสน์. (2555). ระเบียบวิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วชิราภรณ์ สุวรรณกุล. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วังจำกัด. วารสารการวิจัย : ฉบับธุรกิจและเศรษฐศาสตร์, 9(2), 83-96.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นบรอดแคสติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น).
- วิจักขณ์ สุวรรณเจริญ. (2550). ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาค่าแรง กลุ่มบริษัท KSG Group. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- วิจิต เพชรกลัด. (2553). การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษาบริษัทแพรคติก้า จำกัด. (วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- วิทยา แสงมณี. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจระดับชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจรกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- วรรณ วังษ์ขง. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- วรรณวิมล นาคทอง. (2553). นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมางานธุรการ (Outsourcing) : กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ศิริศ ศปัญญาม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ศุภชัย วงศ์วารกาญจน์. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โฮเต็ล แอนด์เรซิเด้นซ์. (งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ. (2542). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. (งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาลีทิพย์ ยิ่งฟูเจริญ. (2553). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำกับพนักงานภายนอก*. (งานนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุชาดา พรหมรักษ์. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน เขต 14*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุธีรัชต์ศิริปุ่นย์. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัทโรงงานฟุตบอลไทย - สปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด (FBT)*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุดารัตน์ กรุฑลิก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุนันท์ ปิ่นทอง และ นันทิยา น้อยจันทร์. (2559). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร*. (บทความวิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์) สืบค้นจาก <http://gs.nsruc.ac.th/NSRUNC/research/pdf/43.pdf>
- สุทธิพงษ์ อ่อนจันทร์อบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- เสาวลักษณ์ ตระกูลกองโต. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) กรณีศึกษาบริษัทอาร์ทู โอ โปรเจกต์ จำกัด*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).

- อนุสรณ์ ทองก้อน. (2554). *ภาวะผู้นำแบบบารมี แรงจูงใจภายในตนเองของผู้นำ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของทีมบริหารสหกรณ์การเกษตรระดับปทุมกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบนในโครงการจัดตั้งสันนิบาตสหกรณ์จังหวัด*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 9 (34), 34-41
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2548). ความตั้งใจลาออกและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน Outsourcing. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 28 (108) 43.
- อาบทิพย์ กรดศรีใหม่. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- Greenberg, D. and Edwards M. (1981). Some issues In Joint Union - Management Quality of Work Life Improvement Efforts, *Public Productivity Review*, 5(3), 273-275.
- Huse, E. F., & Commings, T. G., (1985). *Organization development and change*. Minnesota: West.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นายเอกลักษณ์ ชุมภูชัย
 วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 9 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2530
 ที่อยู่ 99 หมู่บ้าน อินทรนุรักษ์ ตำบลช้างคลาน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
 ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2553 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต(ภาษาอังกฤษ)
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
 ประสบการณ์การทำงาน พ.ศ. 2556 - ปัจจุบัน ตำแหน่งเจ้าพนักงานแผนกต้อนรับ Chiangmai
 Lodge service Apartment อำเภอเมือง จังหวัด
 เชียงใหม่



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา
พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด
(แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำการวิจัยของการศึกษาปริญญาโทหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
วิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เอื้อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิดสามารถเลือกตอบได้อย่างอิสระทุกข้อ
2. ขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลตามความเป็นจริงเพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการ
วิเคราะห์และเป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูนองค์ความรู้
3. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากผู้ศึกษาจะนำเสนอผล
การวิเคราะห์เป็นภาพรวมเท่านั้น
4. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่
ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท
สกิล พาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างมากที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี

นาย เอกลักษณ์ ชุมภูชัย รหัสนักศึกษา 56866427
 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของ บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ () ต่ำกว่า 20 ปี () 20 – 30 ปี
() 31– 40 ปี () 41 ปีขึ้นไป
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน () น้อยกว่า 1 ปี () 1– 3 ปี
() 4 - 7 ปี () 7 ปี ขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา () มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า () ปวช. หรือ ปวส.
() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () ปริญญาโท หรือ สูงกว่า
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....
5. สถานภาพสมรส () โสด () สมรส () หม้าย / หย่าร้าง
6. รายได้สุทธิต่อเดือน () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,000 - 13,000 บาท
() 13,001 - 16,000 บาท () สูงกว่า 16,000 บาท
7. ระดับตำแหน่ง () Cool Room () Extrude () FryPack750 - LPN
() Ontop () PC Line () Schaaf - LPN
() Stax – LPN () HR () Support
() Admin () ผู้จัดการเขตพื้นที่ภาคเหนือ
() อื่นๆ โปรด ระบุ.....

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของ บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1.ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1. ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน					
2. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณที่รับผิดชอบ					
3. สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
4. องค์การของท่านจัดให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิภาพและสวัสดิการในการทำงานอยู่ในมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด					
5. ความพึงพอใจต่อเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน					
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
2.1 ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องทำงาน เป็นต้น					
2.2 หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่างๆอย่างเรียบร้อย					
2.3 หน่วยงานของท่านมีระบบป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัยระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
3.1 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
3.2 หัวหน้างานให้คำปรึกษาแนะนำท่านเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานเป็นอย่างดี					
3.3 หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
3.4 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานอยู่เสมอ					
3.5 โอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
4.1 หน่วยงานของท่านส่งเสริม+สนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน					
4.2 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนที่มีความใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
4.3 การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ขององค์กรที่มีความเหมาะสม					
4.4 ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น					
5. สัมพันธภาพในองค์กร					
5.1 พนักงานในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดี					
5.2 พนักงานในหน่วยงานของท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา					
5.3 หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะร่วมกันอยู่เสมอ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
6. ธรรมเนียมในองค์กร					
6.1 ความพึงพอใจต่อระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่าน					
6.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมากอยู่เสมอ					
6.3 เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
6.4 หน่วยงานของท่านจะทำการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานทุกคนเพื่อนำไปปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น					
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
7.1 ความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
7.2 ความพึงพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงาน					
7.3 ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ					
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
8.1 ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ให้ความได้ช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม					
8.2 ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน					
8.3 มีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม					

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของ บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบาย และค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี					
2. องค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับท่าน					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร					
4. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจที่มีผู้กล่าวถึงองค์กรของท่านในทางดีซึ่งทำให้องค์กรของท่านไม่เสื่อมเสียชื่อเสียง					
5. ท่านจะพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ให้กับบุคคลทั่วไปฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง ทันสมัย รวดเร็ว					
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
2.1 ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น					
2.2 ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร(ต่อ)					
2.3 ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
2.4 ท่านพยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุดเพื่อประโยชน์ และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร					
2.5 ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรท่านอยู่เสมอ					
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร					
3.1 ท่านรู้สึกว่าการเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้เป็นสิ่งที่มีความหมายและภาคภูมิใจ					
3.2 องค์กรและตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมๆกัน					
3.3 ท่านจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่ องค์กรยังดำรงอยู่					
3.4 จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับองค์กร ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3.5 สำหรับท่านแล้ว องค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นบ้านหลังที่สองของท่าน					

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณพนักงานทุกท่านสำหรับการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

คำดัชนีความสอดคล้องและความเที่ยงตรง

การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา
พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด
(แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Content Validity)
ใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกำหนดจากค่าตัวเลข ดังนี้

- ค่า + 1 หมายถึง สอดคล้อง
- ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- ค่า - 1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

ในการแปลงค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence) พิจารณาจาก
ค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

- ค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 มีความสอดคล้องกัน
- ค่าดัชนีความสอดคล้อง น้อยกว่า 0.5 ไม่มีความสอดคล้องกัน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ							
1	ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณที่รับผิดชอบ	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
3	สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	องค์กรของท่านจัดให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิภาพและสวัสดิการในการทำงานอยู่ในมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	ความพึงพอใจต่อเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย							
6	ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ที่จอดรถห้องน้ำห้องทำงาน เป็นต้น	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
7	หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่างๆอย่างเรียบร้อย	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
8	หน่วยงานของท่านมีระบบป้องกัน อุบัติเหตุอุบัติภัยระบบรักษาความ ปลอดภัยที่ดี	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ							
9	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถใน การทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
10	หัวหน้างานให้คำปรึกษาแนะนำ ท่านเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคใน การทำงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
11	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุน ให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
12	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ หน่วยงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
13	โอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน							
14	หน่วยงานของท่านส่งเสริม+ สนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
15	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ พนักงานทุกคนที่มีความใฝ่รู้ มี โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
16	การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่ขององค์กรที่มีความ เหมาะสม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
17	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและ ความรับผิดชอบมากขึ้น	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
5. สัมพันธภาพในองค์กร							
18	พนักงานในหน่วยงานของท่านทุก ระดับมีความสัมพันธ์ที่ดี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
19	พนักงานในหน่วยงานของท่านมี โอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมทั้ง ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อ ใช้ในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
20	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาส พบปะร่วมกันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6. ธรรมเนียมในองค์กร							
21	ความพึงพอใจต่อระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
22	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟัง ข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมากอยู่ เสมอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
23	เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพใน สิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
24	หน่วยงานของท่านจะทำการ สอบถามความคิดเห็นของ พนักงานทุกคนเพื่อนำไปปรับปรุง สภาพการทำงานให้ดีขึ้น	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว							
25	ความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่ มีอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
26	ความพึงพอใจในความสมดุลของ ช่วงเวลาของการทำงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
27	ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่าง เพียงพอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม							
28	ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของ ท่านที่ให้ความช่วยเหลือและ บำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
29	ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
30	มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตน เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร							
1	ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบายและค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	องค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจที่มีผู้กล่าวถึงองค์กรของท่านในทางดีซึ่งทำให้องค์กรของท่านไม่เสื่อมเสียชื่อเสียง	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
5	ท่านจะพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ให้กับบุคคลทั่วไปฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงทันสมัย รวดเร็ว	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร							
10	ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
11	ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
12	ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็น	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	งานที่ไม่ได้อาศัยอยู่ในความ รับผิดชอบของท่าน						
13	ท่านพยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
14	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรท่านอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร							
18	ท่านรู้สึกว่าการเป็นพนักงานของ องค์กรแห่งนี้ เป็น สิ่ง ที่ มี ความหมายและภาคภูมิใจ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
19	องค์กรและตัวท่านจะเติบโตไป พร้อมๆกัน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
20	ท่านจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ ตลอดไปตราบนานเท่าที่องค์กรยัง ดำรงอยู่	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
21	จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับ องค์กร ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
22	สำหรับท่านแล้ว องค์กรแห่งนี้ ถือว่าเป็นบ้านหลังที่สองของ ท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ก

แบบทดสอบหาความเชื่อถือ และการนำไปทดลองใช้

สูตรของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ซึ่งเรียกว่า “สหสัมประสิทธิ์แอลฟา” (α -Coefficient) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่นให้ใกล้เคียงกับ 1

$$\text{จากสูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n = จำนวนข้อของคำถาม

$\sum S_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อคำถาม

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยได้จากการทดสอบมีค่าดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผลรวมความ เชื่อมั่น
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	
1. ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	.949
2. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณที่รับผิดชอบ	.950
3. สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	.949
4. องค์การของท่านจัดให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิภาพและสวัสดิการในการทำงานอยู่ในมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด	.948
5. ความพึงพอใจต่อเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน	.950
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผลรวมความ เชื่อมั่น
2.1 ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงาน จัดเตรียมไว้ให้เช่น ที่จอดรถห้องน้ำ ห้องทำงานเป็นต้น	.950
2.2 หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่างๆอย่างเรียบร้อย	.950
2.3 หน่วยงานของท่านมีระบบป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัยระบบรักษาความ ปลอดภัยที่ดี	.949
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	
3.1 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	.949
3.2 หัวหน้างานให้คำปรึกษาแนะนำท่านเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการ ทำงานเป็นอย่างดี	.949
3.3 หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	.949
3.4 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานอยู่เสมอ	.949
3.5 โอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	.949
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	
4.1 หน่วยงานของท่านส่งเสริม+สนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	.950
4.2 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนที่มีความใฝ่รู้ มีโอกาส ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	.950
4.3 การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ขององค์กรที่มีความเหมาะสม	.949
4.4 ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและ ความรับผิดชอบมากขึ้น	.947
5. สัมพันธภาพในองค์กร	
5.1 พนักงานในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดี	.949
5.2 พนักงานในหน่วยงานของท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมทั้ง ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา	.948

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผลรวมความ เชื่อมั่น
5.2 พนักงานในหน่วยงานของท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมทั้ง ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา	.948
5.3 หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาส พบปะร่วมกันอยู่เสมอ	.949
6. ธรรมเนียมในองค์กร	
6.1 ความพึงพอใจต่อระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่าน	.949
6.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมากอยู่เสมอ	.949
6.3 เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	.949
6.4 หน่วยงานของท่านจะทำการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานทุกคน เพื่อนำไปปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	.949
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	
7.1 ความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	.949
7.2 ความพึงพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงาน	.947
7.3 ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	.948
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	
8.1 ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ให้ความช่วยเหลือและ บำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม	.948
8.2 ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน	.949
8.3 มีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม	.948
ความผูกพันต่อองค์กร	
1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	
1. ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบาย และค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี	.949
2. องค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับท่าน	.949
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	.949
4. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจที่มีผู้กล่าวถึงองค์กรของท่านในทางดีซึ่งทำให้ องค์กรของท่านไม่เสื่อมเสียชื่อเสียง	.949

ความผูกพันต่อองค์กร	ผลรวมความ เชื่อมั่น
5. ท่านจะพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ให้กับบุคคลทั่วไปฟังอยู่เสมอว่า เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง ทันสมัย รวดเร็ว	.949
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	
2.1 ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น	.948
2.2 ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้หน่วยงานของท่าน ประสบความสำเร็จ	.948
2.3 ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงาน ที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	.948
2.4 ท่านพยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียง ให้แก่องค์กร	.947
2.5 ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรท่านอยู่เสมอ	.947
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	
3.1 ท่านรู้สึกว่าการเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้เป็นสิ่งที่มีความหมาย และภาคภูมิใจ	.948
3.2 องค์กรและตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมๆกัน	.948
3.3 ท่านจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่	.947
3.4 จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับองค์กร ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	.947
3.5 สำหรับท่านแล้ว องค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นบ้านหลังที่สองของท่าน	.947
รวมทั้งฉบับ	.950