

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

QUALITY OF WORK LIFE TOWARD ORGANIZATION COMMITMENT OF INDUSTRIAL ELECTRONICS
EMPLOYEES AT NAVANAKORN INDUSTRIAL ESTATE PATUM THANI

ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร

หัวหน้าภาควิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail : Thanasit.ph@spu.ac.th

บทคัดย่อ

Greeberg and Baron (1995) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman and Sattle (1997) ที่กล่าวว่าเมื่อบุคคลรับรู้ถึงประสบการณ์ที่น่าพอใจ หรือมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ก็จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ทั้งนี้จะเห็นว่าการรักษาบุคคลากรที่มีศักยภาพ ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และปัจจัยใดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์กร วัตถุประสงค์ในการวิจัยมี 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาถึงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยสรุปว่า 1) พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัย ด้านอายุงาน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ABSTRACT

Greeberg and Baron (1995) said that the quality of work life that a good three areas: Direct effect of increased satisfaction at work. Create a sense of organizational commitment for reduce the rate of turnover. And increase the effectiveness of the organization to achieve goals such as profitability of the organization. Therefore quality of work life is an important. Furthermore Hackman and Sattle (1997) said when individuals satisfied the quality of work life it will increase job satisfaction and affect the organization commitment. This will be seen that employees has potential to commit with the organization as long as possible depends on the quality of working life. Researchers are interested in how the quality of work life that is related to organizational commitment and any factors affecting the organizational commitment. That will be beneficial to improve the organization. The objective of this research were as followed : 1) To study the level of quality of work life, organization commitment 2) To compare the organization commitment among employees factors are difference 3)To study relation between quality of work life and organization commitment. The sample were used 398 employees. Data were collected by questionnaires. The data were analyzed by application program computer. Statistics were used percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient. The result of this research indicated that: 1) The level of quality of work life and organization commitment of employees were moderate 2) The difference of sex, age and marital status had no different in the whole organization commitment. On the other hand, the different of working duration and educational background had different in the whole organization commitment. 3) The relation between quality of work life and organization commitment was positively at the level of significant.

KEYWORDS : Quality of work life, Organizational commitment, Industrial electronics employees, Navanakorn industrial estate pathum thani

บทนำ

สภาพการณ์ปัจจุบันประเทศทั่วโลก เน้นความสำคัญด้านการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นอย่างสูง ก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยไปผูกติดและเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจโลก และระบบการการเงินของโลก ทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาชะลอตัวอย่างรวดเร็วตั้งแต่ปี 2540 นำไปสู่การเกิดวิกฤตในปัจจุบันและกระทบกับสังคมโดยรวม มีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ตลอดจนส่งผลกระทบต่อการแข่งขันทางการตลาด ส่งผลทำให้พนักงานในแต่ละส่วนต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

และรวดเร็ว ทำให้พนักงานต้องทำงานเร่งรีบ แข่งขันกับเวลา และนอกจากต้องทำงานตามหน้าที่แล้วยังต้องรับและนำนโยบายบริษัทมาปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งนำไปสู่ปัญหาการขาดงานมีระยะเวลาการทำงานในหน้าที่นี้สั้นลงและการลาออกจากการงานอันก่อให้เกิดความเสียหายทางธุรกิจ Greeberg and Baron (1995) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman and Sattle (1997) ที่กล่าวว่าเมื่อบุคคล

รับรู้ถึงประสบการณ์ที่น่าพอใจ หรือมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ก็จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ จะเห็นว่าการรักษาบุคคลกรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กร ให้นานที่สุดขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และปัจจัยใดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาถึงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.4 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

การทบทวนวรรณกรรม

Walton (1978) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กร ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1978) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในแนวความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลหรือสังคมเรื่องสังคมขององค์กร ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions)
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security)
4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity)
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration)
6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and Total Life Space)
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Schuler et al. (1989) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดเกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียดอุบัติเหตุและความเจ็บปวดจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงานจากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้นเนื่องจากความน่าสนใจในการทำงานสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและอัตราการเปลี่ยนงาน
7. ลดอัตราสรรหาและคัดเลือกพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

ความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยม ที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์การ

ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ โดยเสนอองค์ประกอบ 3 ข้อได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการทำงานในองค์การ และลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นต้น
2. ลักษณะของงานซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น
3. ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ และทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ เป็นต้น

ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การ

Greeberg and Baron (1996) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จะมีความแตกต่างกันในเรื่องของการทำงาน ซึ่งจากคำกล่าวนี้ส่งผลให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล คือ

1. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะขาดงาน และลาออกจากงานในระดับต่ำ
2. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในระดับสูง ดังนั้นจึงเป็นที่คาดหวังว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง บุคคลนั้นจะเต็มใจร่วมทำงานเป็นอย่างดี
3. บุคคลที่มีความผูกพันในทางบวกกับองค์การ บุคคลนั้นจะพยายามทำงาน และไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 23 บริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 398 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 398 ชุด โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังฝ่ายบุคคลในแต่ละบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยทำการติดต่อล่วงหน้าทางโทรศัพท์ไว้ก่อน และหลังจากพนักงานตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ให้ฝ่ายบุคคลแต่ละบริษัทส่งกลับมายังผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) นำมาใช้บรรยายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analysis Statistics) ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ t-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้มีจำนวน 398 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 มีสถานภาพสมรส โสด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 และมีการศึกษาระดับ ม.6 หรือ ปวช. จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยต่าง ซึ่งมีด้วยกันทั้งหมด 3 สมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน แบ่งเป็นสมมติฐานย่อย 5 ประการ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ตัวแปรอิสระเรื่องเพศ พบว่าไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.2 ตัวแปรอิสระเรื่องมีอายุ พบว่าไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.3 ตัวแปรอิสระเรื่องสถานภาพสมรส พบว่า ไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.4 ตัวแปรอิสระเรื่องอายุงาน พบว่าเป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.5 ตัวแปรอิสระเรื่องระดับการศึกษา พบว่า เป็นตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิต ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในองค์การต่อความผูกพันขององค์การของพนักงาน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายเกี่ยวกับผลการวิจัย ดังนี้

เพศ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเปรียบเทียบกับเพศพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชายอย่างมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การเหมือนกัน เพราะมีสวัสดิการต่างๆ ที่ได้เหมือนกัน ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมารีสา (2546) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัตโนมัติและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าไม่มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งเป็นเพศชายและเพศหญิง

อายุ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เปรียบเทียบกับอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องด้วยว่าพนักงานเหล่านี้ได้ร่วมงานกับองค์กรมาระยะหนึ่ง ได้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร นโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงานจึงสามารถทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างสูง ดังนั้น พนักงานไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน จึงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว พนักงานจึงให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรี (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตเลนส์สายตาในประเทศไทย พบว่า ไม่มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เปรียบเทียบกับสถานภาพสมรสของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีครอบครัวแล้วมีความต้องการ ความมั่นคง ในอาชีพและไม่ต้องการให้องค์กรต้องสลายลง เพราะจะทำให้ตนเองและครอบครัวขาดรายได้จนเจือ นอกจากนี้จากสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันยิ่งทำให้คนที่แต่งงานแล้ว หรืออาจมีบุตรหรือมีภาระที่ต้องการอุปการะผู้อื่นแสดงพฤติกรรมที่ผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ส่วนคนที่ยังไม่ได้สมรส ก็มีความต้องการที่จะฝึกฝนความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน และเมื่อมีผลงานและได้รับการยอมรับจากองค์กร ก็ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและทุ่มเทให้กับองค์กร จากการวิจัยจึงไม่พบว่าพนักงานที่มี

สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อายุงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานโดยรวม พนักงานที่อายุงานมากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Mowday et al (1982) ได้กล่าววาระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมีผลทางบวกต่อความผูกพันองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานโดยรวม พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย เพราะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรค่อนข้างสูง และเมื่อไม่เป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังไว้ก็เกิดความผิดหวัง ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรายุทธ (2541) ซึ่งได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงด้วย เนื่องจากระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถ้าอยู่ในระดับที่สูงพนักงานก็จะรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย ทำให้พนักงานไม่ต้องการเปลี่ยนย้ายงานหรือลาออกซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ (2542) และผลงานวิจัยของ นันทภัทร (2550) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ส่งผลและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้มามีความหลากหลาย จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผลที่ได้จากการวิจัย เพื่อให้พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม องค์กรควรนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถมาใช้ (Pay for Performance) เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งต้องใช้แบบประเมินผลที่มีตัวชี้วัดอย่างชัดเจน Key Performance Indicators (KPI) และแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ เพื่อพนักงานจะรับรู้ถึงค่าจ้างและค่าเงินของงาน ซึ่งจะเป็นการปิดกัน มิให้เกิดอคติต่องานอันจะส่งผลต่อระดับของความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านสภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ : การตรวจสุขภาพประจำปีของบริษัทนั้น บริษัทควรดำเนินโครงการต่อเนื่องจากการตรวจสุขภาพแล้ว เช่น การจัดสถานที่ที่สำหรับออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่พนักงาน การจัดรายการตรวจสุขภาพที่สอดคล้องกับเพศและวัย รวมถึงการจัดโครงการรณรงค์สถานที่ทำงานปลอดสารพิษต่างๆ โดยส่งเสริมการงดสูบบุหรี่ในสถานที่ทำงาน

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน : บริษัทควรใช้วิธีการสื่อสารในทั้งทางตรงและทางอ้อมให้พนักงานทราบถึงการเจริญเติบโตในสายอาชีพ (Career Development) เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นใจในการที่จะร่วมงานกับองค์กร รวมทั้งทำรูปแบบการทำงานที่ให้พนักงานรู้สึกว่ามีความท้าทาย และได้ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นโดยใช้วิธีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง : ในหน่วยงานต่างๆ ของบริษัทควรกำหนดรูปแบบให้แต่ละหน่วยงาน มีการประชุมหน่วยงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานในระดับต่างๆ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งรายงานปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานแต่ละคน ได้มีโอกาสทบทวนตนเองและเสนอปัญหาให้กับผู้บริหารได้ทราบ และแก้ไข ในทางกลับกันผู้บริหารก็จะสามารถจัดโครงการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และนำความรู้

ที่ได้มาช่วยแก้ปัญหาของตนได้อีกทางหนึ่ง

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน : องค์กรควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นทีมเดียวกัน กิจกรรมดังกล่าวอาจแสดงออกในรูปของการทำกลุ่มสัมพันธ์ในต่างจังหวัด เพื่อหล่อหลอมให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน การทำงานควรเป็นรูปแบบเป็นทีมมากกว่างานบุคคล

6. ด้านสิทธิของพนักงาน : องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจ ถึงสิทธิส่วนบุคคลโดยเน้นเป็นเรื่องสำคัญถ้าฝ่าฝืน อาจถูกลงโทษ โดยอาจจัดทำในรูปของประมวลจริยธรรมขององค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงการได้รับสิทธิส่วนบุคคลขององค์กรนี้

7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น : องค์กร ควรให้ความสำคัญกับพนักงานโดยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มความสามารถและประเมินผลการทำงาน จากผลงาน ไม่ควรนำเรื่องการลาและหยุดงานเป็นประเด็นสำคัญ และควรหลีกเลี่ยงที่จะให้พนักงานต้องทำงานล่วงเวลา เพราะเวลาดังกล่าวถือเป็นเวลาส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม : องค์กรที่จะจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยสอดแทรกกิจกรรมต่างๆ ให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลกระทบกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานได้มากขึ้น ได้แก่ ทัศนคติ บรรยากาศขององค์กร พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น พนักงานระดับบริหาร เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานในกลุ่มธุรกิจต่างๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไรระหว่างธุรกิจ

แต่ละประเภท

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีปทุมที่ให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัยในครั้งนี้

บรรณานุกรม

ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นนท์ทร อักษรดิษฐ์. 2550. "การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

มาริสาทรงพร. 2546. "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง.

เสรี สัจจะธีระกุล. 2550. "คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สรายุทธ ปฏิมากร. 2541. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตน้ำอัดลม." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Greeberg, J. and R.B. Baron. 1995. **Behavior in Organization.** (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Mowday, R.T., L.W.Porter and R.M.Steerr. 1982. **Employee-Organization Linkages: The Psychology Commitment, Absenteeism and Turnover.** New York: Academic Press.

Steer, R.M. 1977. **Organizational Effectiveness: A Behavioral View.** Satana, Monica, California: Goodyear Publishing.

Schuler, R.S., N.J. Beutell and S.A. Youngblood. 1989. **Effective Personal Management.** 3rd ed. Minnesota: Nest Publishing.

Walton,R.E. 1978. "Quality of Worklife: What is It?." **Sloan Management Review.** 15 (Fall 1973): 11-12.



>> อานาสีทธิ พิမ်เพียร

จบการศึกษาด้านศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผลงานวิชาการ เช่น คุณภาพชีวิตกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร พ.ศ. 2550, วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พ.ศ. 2552