

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
Satisfaction with quality of work life and organizational commitment of
Personnel at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

ณชชล หาญแสงชัย
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nachachon Hansaengchai
Email: 6314131111@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-test และ ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบลอจิสติก (Multiple Linear Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรวมรายด้านพบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดีมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดีมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร 3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This article aims to 1) To study the personal factors of a sample of personnel of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. 2) To study the satisfaction on the quality of working life of the personnel of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. 3) To

study the relationship between satisfaction on quality of work life and organizational commitment of personnel of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. The sample group used in the research was 350 personnel of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. The research instruments were questionnaires. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and ANOVA, and logistic multiple regression analysis (Multiple Linear Regression). The results showed that 1. The overall quality of working life is at a very good level. When considered as a combination of each aspect, it was found that Very good quality of work life opinion namely Adequate and fair compensation Safe and healthy environment Development of human capacities Growth and security The Total Life Space 2. The overall organizational commitment is at a good level. When considering each aspect, it was found that The respondents had a very good opinion. Confidence in the organization The willingness to devote to performing duties for the benefit of the organization loyalty to the organization 3. Quality of working life as a whole is related to the organization's commitment to Personnel of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang statistically significant at the 0.05 level with the relationship and going in the same direction

Keyword: Quality of Work Life; Organizational Commitment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ณ ปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลโดยรวมมากขึ้น ซึ่งทรัพยากรบุคคลถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญลำดับต้น ๆ ต่อหน่วยงานและยังเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่ได้คาดหวังไว้ หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพชีวิต รวมถึงด้านการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถนำไปสู่การสร้าง ความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน และยังเป็นกำลังสำคัญ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในสังคมไทยได้ดียิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม และเอื้อต่อการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข และทำให้ ส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น เพิ่มผลสัมฤทธิ์แก่องค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กร ทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผน มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งใน ด้านคุณลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมของการดำเนินงาน ภาพลักษณ์ ที่ดีขององค์กร เพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้ บุคลากร มีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษาฝึกอบรมหรือ การพัฒนาเพิ่มศักยภาพที่สูงขึ้น

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม หรือ อว. เป็นหน่วยงานราชการ ส่วนกลางประเภทกระทรวงของไทย ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2562 มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน

และกำกับกับการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ การวิจัย และการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีระเบียบบริหารราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ

บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถือเป็นอาชีพที่มุ่งคงมีรายได้ตามอายุการทำงานและตามตำแหน่ง มีสวัสดิการให้กับบุคลากร ซึ่งมีผู้คนที่ให้ความสนใจและอยากเข้ารับการบรรจุเป็นบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพราะในแต่ละปีจะเปิดรับสมัครบุคคลสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานสถาบันสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการประจำปีงบประมาณ เป็นประจำปี แต่ก็มีบุคลากรที่ต้องการลาออกและเกษียณก่อนกำหนดในทุกปีงบประมาณเช่นกัน แต่ในปัจจุบันได้มีการปฏิรูปหรือเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเพื่อให้องค์กรดีขึ้นและเป็นมาอย่างต่อเนื่อง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเป็น เพื่อให้การดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกประเภทอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการศึกษาและปรับปรุงในคุณลักษณะการทำงาน รูปแบบ โครงสร้างองค์กร นโยบาย และแผนงานในการบริหารบุคลากรเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรไว้ต่อไปได้

ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความสนใจเพื่อศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบันอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการศึกษาคงจะทำให้ทราบว่าองค์กรกำลังประสบปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือไม่ เพื่อพิจารณาหาทางแก้ไขและส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้ 1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา

ลักษณะงานที่ทำในองค์กร ประเภทบุคลากร ตำแหน่งในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้เสริมจากงานประจำ ระยะทางจากที่พักอาศัยมายังที่ทำงาน 2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล ลักษณะงานที่ ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงานโดยส่วนรวม และ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นในองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีจำนวนประมาณ 2,400 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 กรกฎาคม 2565) โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 350 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การดำเนินการศึกษาวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2565 ถึง เดือน กันยายน 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจะได้นำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์หน้าที่ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ที่ทำให้พนักงานสามารถรับรู้ การได้รับผลประโยชน์ของบุคลากรและการอำนวยความสะดวกที่เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงส่งผล ให้ประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น

2. ผู้สนใจงานวิจัยความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งจะได้นำผลวิจัยนี้ไปใช้ในการศึกษา เพิ่มเติม

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

มอร์ส (Morse, 1958 : 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า สิ่งใดก็ตามที่สามารถลดความตึงเครียดของมนุษย์ให้น้อยลง และความตึงเครียดนั้นเป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดจะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ

วรูม (Vroom, 1964 : 99) กล่าวว่า ทศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้ จะหมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทศนคติด้านผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจ และทศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ

โวลแมน (Wolman, 1937 : 283) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่ต้องอยู่บนความต้องการขั้นพื้นฐาน มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์และสิ่งจูงใจ และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพในงานที่ปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

วอลตัน (Walton, 1975, p. 92) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

เดวิส (Davis, 1977, pp. 53 - 56) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวม ในการทำงานของเขาโดยเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

เมอร์ตัน (Merton, 1977, p. 64) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรม ของการทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า มีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฮิวส์ และ คิมมิงส์ (Huse and Comings, 1985: 199-200) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม และเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สถานที่ทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental) คือ การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สภาพที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ พิจารณาจากลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีลักษณะเฉพาะตัวงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ (Growth) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งได้รับโอกาสในการขยายขีดความสามารถการได้พัฒนาทักษะ ความรู้ และมีความมั่นคงในอาชีพ

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) คือ การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศองค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (The Total Life Space) คือ ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของ ช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวมมีช่วงเวลาได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าจะองค์การอำนวยประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

Richard E. Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดมีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น

รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของเสียการรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steer, Richard M. (1977: 46) ให้นิยาม ความผูกพันต่อขององค์กร คือ ความรู้สึกของสมาชิกว่าด้วยส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กรโดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกโดย

1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548:20) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) พัฒนามาจากหลักคิดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยหัวหน้างาน เรื่องงาน และสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม การนิยามความหมายของการใช้ขึ้นอยู่กับองค์กรตามความเหมาะสมและตามลักษณะความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระหว่างพนักงานกับองค์กร มี 3 ลักษณะคือ

1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร หมายถึงความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนด

2) การยอมรับเป้าหมายร่วมกัน ตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กรความเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้น ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3) ปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่คนหนึ่งของคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบ อาชีพอื่นหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

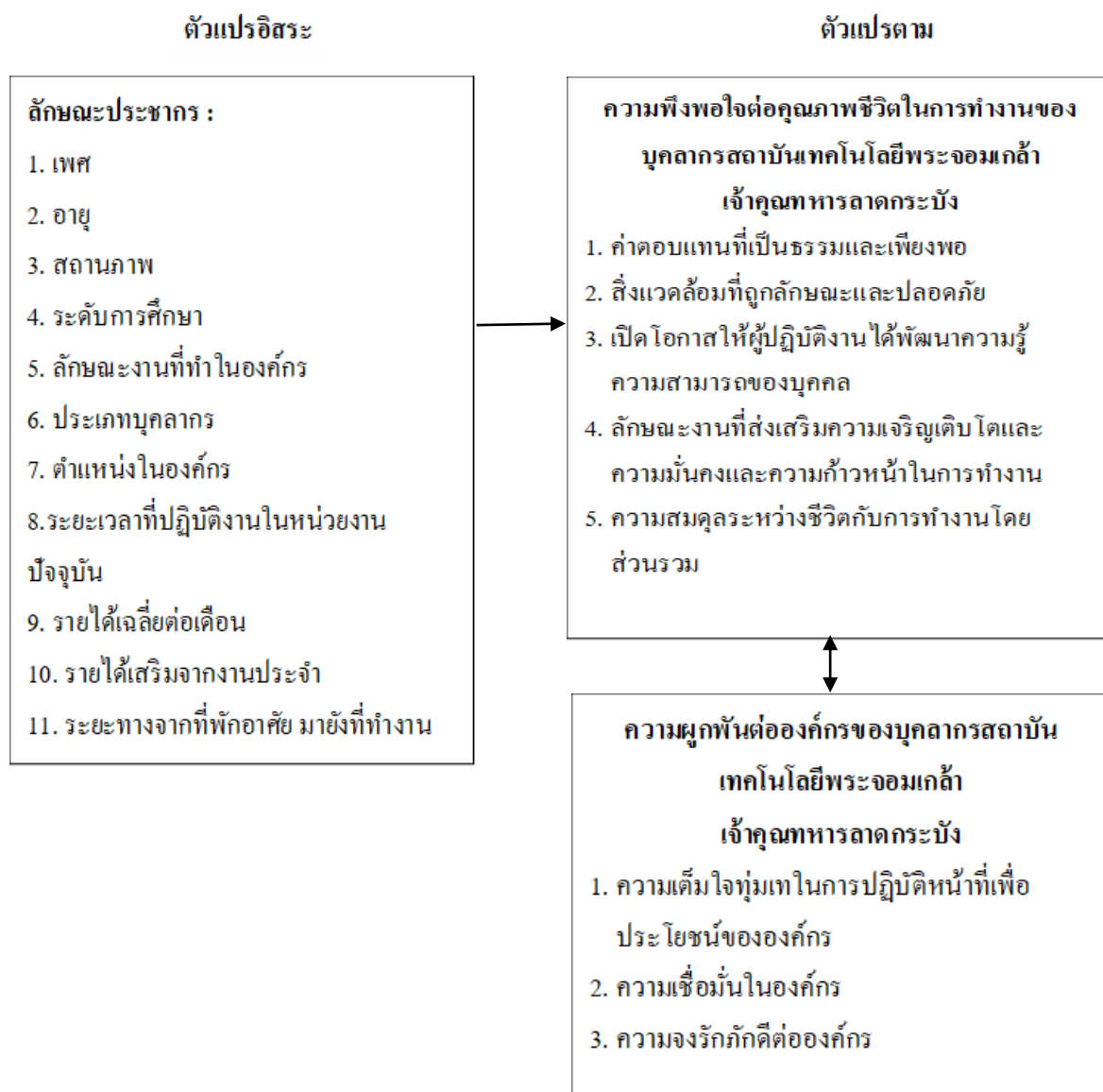
กาญจนา บุญเพลิง (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ระดับพึงพอใจมากส่วนด้านระบบผลตอบแทน อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม และด้านทัศนคติพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับความผูกพันมาก ส่วนด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง

สิริพร มูลเมือง (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดีมาก

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1. มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษา ถ้าในการศึกษานี้เป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วนำมาปรับเพื่อความเหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ทำในองค์กร ประเภทบุคลากร ตำแหน่งในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วัดความคิดเห็น 5 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วัดความคิดเห็น 3 ด้าน

ซึ่งลักษณะแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นมาตราประเมิน แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ซึ่งได้จัดทำแบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็น ตอนที่ 2 ความพึงพอใจ ทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ความก้าวหน้าในงานที่ทำ
จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม จำนวน 4 ข้อ
และแบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็น ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งหมด 3 ด้าน
จำนวน 8 ข้อ
1. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ Google Form ผ่านทาง Line@ กลุ่มส่วนงานต่าง ๆ และผ่านทาง E-mail
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมและตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในลำดับต่อไป

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการนำเสนอข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage) 2) ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) 3) ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมาน (Inferencial Statistics) การทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้ 1) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้สถิติ T-test, F-test (One Way ANOVA) 2) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้สถิติ การถดถอยเชิงพหุแบบลอจิสติก (Multiple Linear Regression)

สรุปผลการวิจัย

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการศึกษาพบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 115

คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 สถานภาพ แต่งงาน/อยู่ด้วยกัน จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 การศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 ลักษณะงานที่ทำในองค์กร งานสำนักงาน จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 ระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท/เดือน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รายได้เสริมจากงานประจำ ไม่ระบุ จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 73.4 ระยะทางจากที่พักอาศัยมายังที่ทำงาน 10 – 20 กิโลเมตรจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ระดับความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.96 โดยพิจารณารายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วย มาก คือบุคลากรในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ระดับความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.94 โดยพิจารณารายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วย มาก คือสถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีเหมาะสมกับงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล ระดับความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.02 โดยพิจารณารายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วย มากที่สุด คืองานของท่านที่มอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.42 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ระดับความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.10 โดยพิจารณารายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วย มากที่สุด คือลักษณะงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.33 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ระดับความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.89 โดยพิจารณารายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วย มาก คือท่านถูกรบวณให้ปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.11 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความเต็มใจทุ่มเทการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ถือว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คุณลักษณะส่วนบุคคล มีผลต่อความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ทำ ประเภทของบุคลากร ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้เสริมจากงานประจำ และระยะทางจากที่พักอาศัย มายังที่ทำงาน ยอมรับสมมติฐาน ความคิดเห็นด้านความเต็มใจทุ่มเทการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีผลต่อความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า ยอมรับสมมติฐาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในครั้งนี้ พบว่า ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิต

การทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life , Steer, Richard M. (1977: 46) โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ ข้างต้น, จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุ น้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ระดับพึงพอใจมากส่วนด้านระบบผลตอบแทน อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม และด้านทัศนคติพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ควรมีองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกหลายด้าน ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ฉะนั้นเพื่อให้ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวสูงขึ้น องค์กรควรมี รูปแบบ นโยบายสำหรับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรเพิ่มขึ้น เพื่อเสริมสร้างความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นในองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ให้เกิดความภาคภูมิใจและภาพลักษณ์ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไปควรเลือกใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ในเชิงลึก เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และทัศนคติที่ชัดเจน และองค์กรสามารถนำไปใช้ในการศึกษาและปรับปรุงในคุณลักษณะการทำงาน รูปแบบ โครงสร้างองค์กร นโยบาย และแผนงานในการบริหารบุคลากรเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา บุญเพลิง. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร, สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ.2565. จาก. www.tci-thaijo.org
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ.2565. จาก. www.uru.ac.th
- ณัฐชัย อุโหม. (2552). ลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด(มหาชน)สาขาพลับพลาไชย, สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ.2565. จาก. www.lib.thonburi-u.ac.th

- ฉันทวี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่, สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ.2565. จาก. www.graduate.cmru.ac.th
- มศารัศม์ วีระยุทธศิลป์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์, สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ.2565. จาก. www.bru.ac.th
- รัตตินันท์ ศรีดิรัตน์วรากล (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเทศบาลนครนนทบุรี, สืบค้นเมื่อ วันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ.2565. จาก. www.dspace.spu.ac.th
- วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2564, สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ.2565. จาก. www.tci-thaijo.org
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.(2559). ประวัติแนะนำสถาบัน, สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ.2565. จาก. www.kmitl.ac.th
- สิริพร มูลเมือง. (2564). บทคัดย่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2564, สืบค้นเมื่อ วันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2565. จาก. www.tci-thaijo.org
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.).(2564).แบบสอบถามความผูกพันสำหรับส่วนราชการนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตน, สืบค้นเมื่อ วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2565. จาก. www.dru.ac.th
- หน่วยงานกรุงเทพมหานคร. (2563). รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว, สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2565. จาก. www.webportal.bangkok.go.th
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก พ.ศ. 2555, สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ.2565. จาก. www.thesis.swu.ac.th
- Knowledge Bank at Sripatum University. (2565). แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง, สืบค้นเมื่อ วันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ.2565. จาก. www.spu.ac.th