ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN NATIONAL HEALTHCARE SYSTEM Co., Ltd.

รุสนีย์ เดเระมะ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Rusnee Derema

E-mail : rusneeya7131@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บคคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด มีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่ม 5.1 มีจำนวน 135 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งใช้ ซึ่งใช้ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นสถิติในการ วิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาพบว่า

1. ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุ 26 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท อยู่ในตำแหน่งงานระดับ Staff พนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่ม 5.1 มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แบ่งออกเป็นความผูกพันด้านพฤติกรรมการแสดงออก อยู่ในระดับมาก และความผูกพันด้านทัศนคติของสมาชิก อยู่ในระดับมาก 1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ปัจจัยด้านสถาพแวดล้อมในองค์กร ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการการทำงานอันได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด กลุ่ม 5.1 ด้านความผูกพันด้านพฤติกรรมการแสดงออก

3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการการทำงาน อันได้แก่ ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด กลุ่ม 5.1 ด้านความผูกพันด้านทัศนะคติของสมาชิก

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อันได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านสถานที่ทำงานที่ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด กลุ่ม 5.1 ด้านความผูกพันด้านพฤติกรรมการแสดงออก และ

5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อันได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่ทำงานที่ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด กลุ่ม 5.1 ด้านความผูกพันด้านทัศนะคติของสมาชิก ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This research study on Factors affecting organizational commitment of employees in National Healthcare Systems Co., Ltd. There were 135 samples in the study, namely National Healthcare Systems Co., Ltd. employees working in Group 5.1. Research is a questionnaire which uses percentage, frequency, mean, standard deviation. is a statistic in analyze data The study found that

1. Most of them are female. with the age range of 26 - 40 years old, single status, monthly income 20,001 - 25,000 baht, in a position of Staff, National Healthcare Systems Co., Ltd. who work in Group 5.1, have a commitment to the organization Overall, it's at a high level. divided into behavioral attachment, expression at a high level and the attitudes of the members At a high level 1) Factors related to quality of life at work welfare with the highest average 2) environmental factors in the organization, relationship with colleagues have the highest average

2. Factors related to quality of work life, including: Compensation and stability and progress were related to the organizational commitment of employees of National Healthcare Systems Co., Ltd. Group 5.1.

3. Factors related to quality of working life, such as welfare and in terms of stability and progress There is a relationship with the organization of employees of National Healthcare Systems Co., Ltd. Group 5.1 on the attitude of members.

4. Environmental factors in the organization such as relationships with colleagues. Relationship with the supervisor and the workplace that is characteristic and safe There is a relationship with the

organization of employees of National Healthcare Systems Co., Ltd. Group 5.1 in terms of behavioral engagement, expression and

5. Environmental factors in the organization such as relationships with colleagues and the workplace that is characteristic and safe There is a relationship with the organization of employees of National Healthcare Systems Co., Ltd. Group 5.1 on the attitude of members. at the level of statistical significance at the 0.05 level

Keywords: corporate commitment

บทนำ

เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร การที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์ได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานมีความสุขกับการทำงานหรือไม่ หรือองค์กรมีนโยบายที่ที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานมากน้อยแค่ไหน เหตุผลที่ทำให้คนทำงานคิดที่จะลาออกหลักๆ คือ 1.โอกาสในการเติบโตในองค์กรน้อย 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือเจ้านายไม่ราบรื่น 3. ได้รับการปรับเงินเดือนแต่ไม่เพียงพอ 4.ระบบการทำงานไม่เอื้อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 5.ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด

เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ในส่วนงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะทำให้พนักงานที่มีคุณภาพซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของบริษัทไม่เปลี่ยนใจไปทำงานที่อื่น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยทำให้รักษาพนักงานคุณภาพขององค์กรไว้ ผ่านการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานและให้พนักงานทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งการจะสร้างความผูกพันให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจากด้านผู้บริหาร และการขับเคลื่อนจากแผนกทรัพยากรมนุษย์ไปพร้อมๆกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจเรื่องความผูกพันขององค์กร เพื่อศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด” โดยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับ 1.) ปัจจัยบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน 2.)ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2.1)ด้านสวัสดิการ 2.2)ด้านค่าตอบแทน 2.3)ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า 3.)ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร 3.1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน 3.2) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3.3) ด้านสถานที่ทำงานที่ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ที่ส่งผลให้พนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาพฤติกรรม เพื่อนำไปพัฒนากลยุทธ์ในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สร้างให้พนักงานทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น จนก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนอันยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพที่จะผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสถานที่ทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร พนักงานในของบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่ม 5.1 อันได้แก่ สาขาโรงพยาบาลพญาไท1 สาขาโรงพยาบาลพญาไท2 สาขาโรงพยาบาลพญาไท3 และสาขาโรงพยาบาลพญาไทนวมินทร์ จำนวน 202 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กลุ่ม 5.1 บริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ 2564) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 135 คน

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่ มีนาคม 2565 – เมษายน 2565

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อันได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านสถานที่ทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

3.2 ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด อันได้แก่ ด้านพฤติกรรมการแสดงออก และด้านทัศนะคติของสมาชิก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ที่มีความแตกต่างกัน เพื่อนำไปเป็นข้อมูลพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

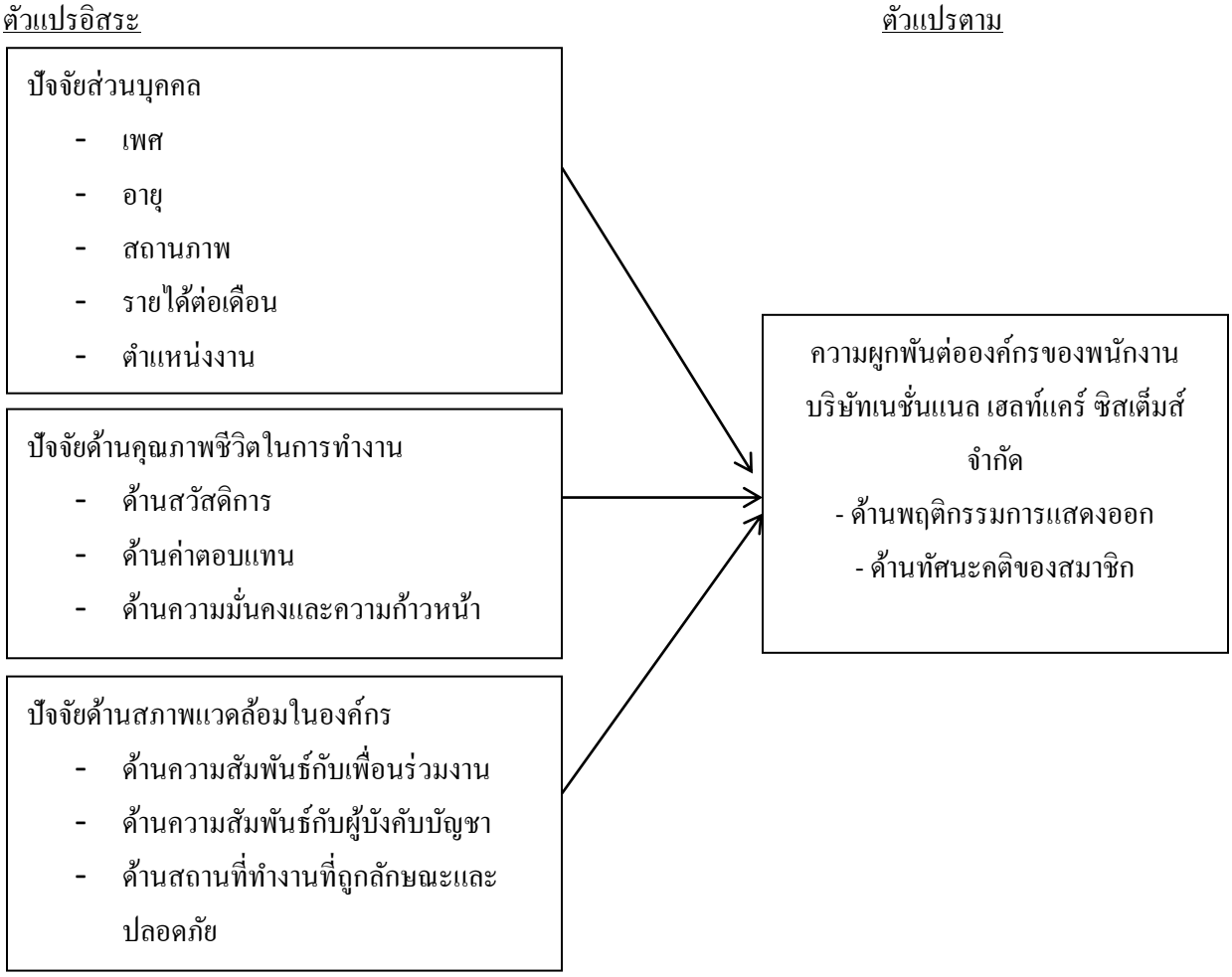
2.เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ใน 3 ด้าน คือ 1.ด้านสวัสดิการ 2.ด้านค่าตอบแทน 3.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ใน 3 ด้าน คือ 1.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อ

ร่วมงาน 2.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3.ด้านสถานที่ทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพื่อนำไปพัฒนานโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับพนักงานขององค์กรได้

3. เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีต่อบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนานโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรให้นาน และลดอัตราการลาออกของพนักงานในองคก์ร

4. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร.

กรอบแนวคิดการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

Meyer and Allen (1991, p.252-276) ได้พัฒนาแนวคิดที่เรียกว่า Three Component Model of Commitment โดยกล่าวว่า ความผูกพันด้วยความรัก (affective), ความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ (continuance), และความผูกพันด้านสำนึกทางจิตใจ (normative) แม้จะแตกต่างกันในด้านเนื้อหา แต่ก็ส่งผลให้ความรู้สึกอยาก

ออกจากงานของพนักงานลดลง Meyer และ Allen กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันด้วยความรัก จะทำงานอยู่กับบริษัทเพราะพวกเขาต้องการ (want to) ที่จะอยู่ พนักงานที่มีความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ เพราะพวกเขาเห็นว่าเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องอยู่ (need to) และพนักงานที่มีความผูกพันด้านสำนึกทางจิตใจ จะทำงานอยู่กับบริษัทเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องสมควรที่จะอยู่ (ought to) องค์ประกอบทั้งสามนี้เป็นสภาวะทางจิตวิทยาของพนักงานมีต่อองค์กร สะท้อนทัศนคติที่มององค์กรเป็นเป้าหมาย และอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน ความผูกพันที่พนักงานมีต่อการทำงานกับองค์กร จึงเป็นผลรวมของสภาวะทางจิตวิทยาขององค์ประกอบหรือปัจจัยทั้ง 3 ดังนี้

1) ความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ (Affective Commitment: AC)

ความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ ไม่ได้เกิดมาจากตัวงาน แต่เกิดจากความผูกพันทางจิตใจ (emotional attachment) ของพนักงานที่มีต่อองค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกดีๆ ที่ส่งให้พวกเขาออกจากบ้านมาทำงานในแต่ละวัน มาจากความสุข (self fulfillment) ที่ได้รับจากการได้มาแบ่งปันเวลา ความคิดเห็น และร่วมกิจกรรมกับผู้ร่วมงานที่ให้ความรู้สึกที่เป็นมิตร ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน ลูกน้อง หรือผู้บังคับบัญชา เมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่ดีและมีความสุขกับงาน ความพึงพอใจในงานที่ทำนี้จะย้อนกลับมาสร้างความรู้สึกรักในงานทีทำให้เพิ่มมากยิ่งๆ ขึ้น

2) ความกลัวว่าจะต้องสูญเสียบางสิ่ง (Continuance Commitment: CC)

การรับรู้หรือความรู้สึกกลัวความสูญเสียที่ต้องออกจากองค์กรหรือบริษัท เรียกว่า Side Bets สาเหตุสำคัญที่สุดน่าจะมาจากเรื่องเงิน ถ้าเขารู้สึกว่าได้รับค่าจ้างหรือผลประโยชน์ที่สูงและไม่สามารถหาได้จากที่อื่น เขาจะอยากทำงานอยู่ที่นี่ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ การออกจากบริษัทไปจะกลายเป็นเรื่องที่ไม่สมเหตุผลไปโดยสิ้นเชิง อย่างไรก็ตาม ความกลัวสูญเสียยังมีเรื่องอื่นอีกมากมายที่ไม่ใช่เรื่องเงิน เช่น กลัวว่าจะเสียทีมงานที่ทำร่วมกันมาเป็นเวลานาน กลัวว่าจะเสียการได้รับการยอมรับในความสำคัญของทักษะหรือสถานะที่มีอยู่ในปัจจุบัน เสียดายอายุงานที่อยู่มานานและอยู่ในลำดับแรกๆ ขององค์กร ฯลฯ ความรุนแรงในความรู้สึกสูญเสียดังกล่าวจะเพิ่มมากขึ้นตามอายุงานและประสบการณ์ พนักงานจะยิ่งมีความรู้สึกผูกพันมากขึ้นหากอยู่ในบทบาทหน้าที่การงานที่ประสบความสำเร็จ หรือได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหลายครั้งภายในบริษัทนั้น หากงานใหม่ที่เขาเล็งไว้ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้ ก็เป็นเรื่องที่น่ากลัวหากจะต้องไปเริ่มต้นใหม่

3) ความรู้สึกว่าสมควรต้องอยู่ต่อไป (Normative Commitment: NC)

ความรู้สึกผูกพันประเภทนี้ อาจเรียกได้อีกอย่างว่า ความจงรักภักดี (loyalty) เกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกว่า การทำงานกับบริษัทหรือองค์กร เป็นสิ่งที่เขาต้องทำแม้จะไม่ค่อยมีความสุขนักกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือมีโอกาสอื่นที่ดีกว่ารออยู่ภายนอก แต่เขาก็จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปเพราะคิดว่านั่นคือสิ่งที่สมควรจะทำ ความรู้สึกจงรักหรือพันธะผูกพันนี้มีที่มาหลายอย่าง อาจเกิดขึ้นตั้งแต่วันที่พนักงานสมัครเข้าทำงานและได้รับการคัดเลือกทั้งๆ ที่ก็รู้ตัวว่ามีคุณสมบัติที่ไม่น่าได้รับการพิจารณา การได้รับโอกาสดังกล่าว

ได้สร้างความรู้สึกผูกพันให้อยากตอบแทนด้วยการทำงานอยู่กับบริษัทเป็นเวลานาน หรือการได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากบริษัทในรูปแบบต่างๆ เช่น การได้รับทุนการศึกษา ก็อาจทำให้เขารู้สึกสำนึกในบุญคุณที่บริษัทให้ความช่วยเหลือและจะต้องชดใช้ด้วยการทำงานให้ดีที่สุดแม้จะได้รับแรงกดดันในเรื่องอื่นๆ ก็ตาม

Miner (1992, pp. 115-116) ได้ศึกษาและแบ่งแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกมาผ่านพฤติกรรมที่กระทำออกมาอย่างเป็นประจำเสมอต้นเสมอปลาย คือเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกโดยการไม่โอนย้าย หรือลาออกจากที่ทำงานเดิมเพื่อไปที่ทำงานใหม่ และพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (1960, pp. 32-40) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่พนักงานได้ไตร่ตรองแล้วว่า เมื่อเขาทิ้งสถานะการเป็นสมาชิกขององค์กรไป เขาจะสูญเสียผลประโยชน์อะไรบ้าง เพราะการที่พนักงานเข้าไปเป็นสมาชิกองค์กรใด จะเกิดการลงทุนในองค์กรนั้นขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่เสียไปให้กับองค์กร โดยที่ Becker เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet การที่พนักงานได้ลงทุนลงแรงในองค์กรล้วนั้น พนักงานย่อมจะคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรที่ทำให้รู้สึกว่าคุ้มค่า

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคล ที่ได้รู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการ เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปแบบของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างมีความเชื่อมั่น มีความตั้งใจมพยายามอย่างทุ่มเทเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กรและปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974, pp. 12-16) ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities)
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security)
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration)
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space)
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)

JS Adams (1965, pp. 267-299) ได้นำเสนอทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ที่ว่าด้วยความยุติธรรมในองค์กร พนักงานมักทุ่มเทกำลังความสามารถของตนในการทำงานโดยเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ตนเองได้รับจากองค์กร ซึ่งเกี่ยวกับความพอใจของพนักงานว่าอัตราระหว่างสิ่งที่เขาได้รับจากงาน (Output) กับสิ่งที่เขาอุทิศให้กับการทำงาน (Input) มีความเหมาะสมกันหรือไม่ โดยใช้การรับรู้ของตนประเมินศักยภาพในการทำงานของตนกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งหากเปรียบเทียบแล้ว รู้สึกว่าตนเองได้รับความยุติธรรมก็จะเกิดความพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

Westley (1979, pp.113-123) ก็ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และจำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 4 มิติ ด้วยกันได้แก่

1. มิติทางด้านความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทรรศนะทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด
2. มิติทางด้านความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทรรศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเดียวกับมิติแรก
3. มิติทางด้านความแปลกแยก (Alienation) ตามทรรศนะทางจิตวิทยา ซึ่งเสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด
4. มิติทางด้านการปลีกตัว (Anomie) ตามทรรศนะทางสังคมวิทยา ซึ่งเสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

Gilmer (1967, pp.380-384) ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรออกเป็น 10 องค์ประกอบดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยในการทำงาน

2. โอกาสที่จะก้าวกน้าในงาน (Opportunity for Advancement) คือ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่การวางแผนนโยบายขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยค่าจ้างต้องมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำและมีความเสมอภาคในกระบวนการพิจารรณาการจ่ายเงิน

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภูมิใจ มีเอกลักษณ์ มีเกียรติ์ และได้รับการยอมรับยก

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากหัวหน้างาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีเหมือนกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การเผยแพร่ข่าวสารในองค์การให้พนักงานได้รับรู้ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร นโยบายองค์กร เป็นต้น

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่ทำงานที่มีความสะอาด มีการจัดเก็บอย่างสวยงามเรียบร้อย มีความปลอดภัย เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้งานถูกจัดให้อยู่ในตำแหน่งที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เงินโบนัสประจำปี เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย ค่ารักษาสุขภาพ การจัดประกันภัย ชุดยูนิฟอร์มในการทำงาน เป็นต้น

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547, หน้า 17) ได้สรุปประเภทของสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ เสียงรบกวน ช่วงเวลาในการท างาน ระยะเวลาในการท างาน ระยะเวลาที่หยุดพักสภาพแวดล้อมภายนอกอื่น ๆ

2 สภาพแวดล้อมทางจิตหรือทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการทำงาน ความพอใจของความต้องการในชีวิตสิ่งตอบแทนต่าง ๆ ในการทำงาน

ละออ หุตางกูร (2534, อ้างถึงใน ศิวพร โปรยานนท์, 2554, หน้า 35-36)ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย

1.1 แสงสว่าง เนื่องจากแสงสว่างที่ไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานต้องใช้สายตามในการทำงานมาก ทำให้เหนื่อยล้าได้ง่ายและส่งผลต่อสมาธิในการทำงาน

1.2. เสียง หากภายในสถานที่ทำงานมีเสียงดังมาก อาจเป็นอันตรายต่อระบบเยื่อแก้วหูส่งผลให้พนักงานขาดสมาธิ เกิดความอ่อนล้า ทำให้ทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพ

1.3. การถ่ายเทอากาศ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การถ่ายเทอากาศควรมีความเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานทำงานแบบไม่มีภาวะตึงเครียด การถ่ายเทอากาศขึ้นอยู่กับ อุณหภูมิ ความชื้น การหมุนเวียนอากาศ

1.4. ลักษณะของห้องทำงาน ควรมีให้เพียงพอต่อการใช้งานและจำนวนพนักงาน

1.5. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน อุปกรณ์ควรมีให้ปริมาณเพียงพอต่อการใช้งาน จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

2.1. ด้านสัมพันธภาพ คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อกัน ทั้งเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลหรือบุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่มได้เช่นเดียวกัน พนักงานจะมีการแสดงออกทั้งกาย วาจา และใจต่อผู้อื่น

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถหลบเลี่ยงความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อบุคคล

2.2. ด้านการสนับสนุน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม องค์กรมีการให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การที่องค์กรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และการให้โอกาสพนักงานได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

3.สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของพนักงาน สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

3.1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึงระดับความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง ถ้ามีอิสระในการทำงานมากจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

3.2. ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นความต้องการที่จะเพิ่มทักษะต่าง ๆ ให้กับตนเองเพื่อนำมาพัฒนาในงาน เพื่อให้ตัวพนักงานได้รับการยอมรับในงาน

3.3. ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เป็นการดำเนินวิถีชีวิตบนฐานของความเชื่อใจกันและการให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน บรรยากาศแบบประชาธิปไตยโดยยึดหลักที่สมเหตุสมผลในการทำกิจกรรมต่างๆทั้งทางด้านวัตถุและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมเกียรติ อินยม (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง”ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมและด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่างถึงระดับปานกลาง

ณฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)”ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรกคือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความ

รับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคง และโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ภาวินันท์ กิตติกรวรเดช (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา โฮสเทลและโรงแรมขนาดเล็ก ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่"ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยเฉพาะการมีตำแหน่งงานที่มั่นคง ส่วนการศึกษาการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการยอมรับเป้าหมายหรือค่านิยมขององคกร์ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองคกร์ ส่วนการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่ผลการศึกษาการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงาน ในช่วง 1-2 ปีนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมาก มีประสบการณ์การทำงานที่น้อย มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รวมถึงผู้ที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานห้องอาหารจะมีโอกาสในการตัดสินใจเปลี่ยนงานสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูล ภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานในของบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่ม 5.1 จำนวน 202 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กลุ่ม 5.1 บริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ 2564)ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane ที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% ความคลาด เคลื่อน ±0.05 ทำให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ จำนวน 135 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน เป็นคำถามปลายปิด จำนวนคำถาม 5 ข้อ โดย เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

1.2 ข้อมูลด้านปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า จำนวนคำถาม 18 ข้อ (Rating Scale 5 ระดับ)

1.3 ข้อมูลด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่ทำงานที่ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำนวนคำถาม 15 ข้อ (Rating Scale 5 ระดับ)

1.4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ประกอบด้วยความผูกพันด้านพฤติกรรมการแสดงออก และความผูกพันด้านทัศนคติของสมาชิก จำนวนคำถาม 9 ข้อ (Rating Scale 5 ระดับ)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัว แปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ อันได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านสถานที่ทำงานที่ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3)ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมการแสดงออก และด้านทัศนะคติของสมาชิก

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ที่จำแนกลักษณะส่วนบุคคล คือ ด้านเพศ

2.2 ใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว(One-Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรที่จำแนกลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านสถานที่ทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด

ผลการวิจัย

1 ผลสำรวจพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่ม 5.1 จำนวน 135 คน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็น ร้อยละ 63.0 โดยมีช่วงอายุ 26 - 40 ปี จำนวนทั้งสิ้น 96 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 มีสถานภาพโสด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 อยู่ในตำแหน่งงานระดับ Staff จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 85.9

2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่ม 5.1 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า พนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด กลุ่ม 5.1 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถาพแวดล้อมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ปัจจัยด้านสถาพแวดล้อมในองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และด้านสถานที่ทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด กลุ่ม 5.1 มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความผูกพันด้านพฤติกรรมการแสดงออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือด้านความผูกพันด้านทัศนคติของสมาชิกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1.ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และ ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด กลุ่ม 5.1 ไม่ต่างกัน

2.ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของ ของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด กลุ่ม 5.1 มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 ความผูกพันด้านพฤติกรรมการแสดงออก พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการการทำงานอันได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อันได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านสถานที่ทำงานที่ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด กลุ่ม 5.1 ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบริษัทควรออกแบบระบบการบริหารเงิน

ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานและตำแหน่งงาน และมีความยุติธรรม และองค์กรควรจะต้องมีการวางตำแหน่งโครงสร้างงานทั้งหมดให้ชัดเจน การวางโครงสร้างการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานมองเห็นเส้นทางอาชีพได้ชัดเจนขึ้น และบริษัทควรสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อก่อเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานระหว่างเพื่อร่วมงาน และควรสร้างผู้นำที่เป็นหัวหน้างานที่ดี เข้าใจพนักงานทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว เพื่อสร้างความร่วมมือในทีม และบริษัทมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของผู้ปฏิบัติงานในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.2 ความผูกพันด้านทัศนะคติของสมาชิก พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการการทำงาน อันได้แก่ ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อันได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่ทำงานที่ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด กลุ่ม 5.1ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บริษัทควรทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการ ให้ครอบคลุมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และบริษัทควรทำให้พนักงานรู้สึกว่า องค์กรได้ให้ความสำคัญพัฒนาอาชีพ และรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และบริษัทควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงาน การที่พนักงานในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรและรูปแบบการทำงานที่เข้ากันได้ จะช่วยให้พนักงานปรับตัวเข้ากับบริษัท และบริษัทควรใส่ใจในเรื่องสถานที่ทำงานที่นอกจากความสะดวกสบาย เทคโนโลยี ที่สามารถช่วยในการทำงานหรือการใช้ชีวิต การตกแต่งโดยใช้สี เฟอร์นิเจอร์ หรือรูปทรงของตึกก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าบรรยากาศภายในองค์กรดูน่าทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรขยายขอบเขตด้านประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่นขยายไปยังกลุ่มปฏิบัติงานในกลุ่มอื่นๆของบริษัทเพื่อให้ได้ความความหลากหลายของงานวิจัยที่มากขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ที่อาจจะส่งผลต่อ หรือ มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน เช่น ปัจจัยด้านเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ณฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)*. ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.

ภาวินันท์ กิตติกรวรเดช.(2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา โฮสเทลและโรงแรมขนาดเล็ก ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้า*

ทาง จิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิวพร โปรยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากรซ กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมเกียรติ อินยม. (2560). *ความผูกพันต่อองคก์รของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง.* งานนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Adam, J.S. (1965). *Inequity in social exchange.Advance In Experimental and Social Psychology*, 2, pp. 267-299

Allen, Natalie J. And Meyer, John P.(1996). *Affective, Continuance, and Normative Commitement to the Organization : an Exanmination of Construct Validity*. Journal of Vocational Behavior. 49 issue 3 December 1996.

Becker, H.S. (1960). *Notes on Concept of Commitment*. American: Journal of Sociology.

Gilmer, Von Haller B. (1967). *Applied Psychology*. New York :McGraw-Hill Book

Miner, J. B. (1992). *Industrial-organization psychology*. New York: The State University of New York at Buffalo.

Walton, Richard E. (1974). *Improving Quality of Work Life. Harvard Business Review*, 15 (5), pp. 12-16.

Westley, W. A. (1979). *Problems and Solutions in the Quality of Working Life*. Human Relations, 32.