

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท ซินเท็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

Quality of Work Life that Influences the Organizational Commitment of Personnel

at Syntec Construction Public Company Limited

รัฐวิทย์ ศรีวิชัย rsornwichai@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ (3) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ (4) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ (5) ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ซินเท็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 15,001 - 30,000 บาท และมีอายุการทำงาน 4 - 6 ปี ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร

## **Abstract**

The objective of this research is to study (1) Demographic characteristics of respondents. (2) The level of opinion on the quality of work life of company employees. (3) The level of commitment to the organization of the company employees. (4) Employee Engagement The company is classified by demographic characteristics. (5) The impact of quality of work life on corporate engagement of company employees. The sample group used in the research was the employees of Syntec Construction Public Company Limited of 300 persons. The questionnaire was used as a tool to collect data. The statistics used to analyze the frequency, percentage, average, standard deviation, T-test, one-way ANOVA and multiple linear regression analysis.

The research found that the most of the samples were 158 female, aged between 31-40 years, Bachelor's degree education, earning 15,001 - 30,000 baht and working age of 4 - 6 years. Personal factors in terms of gender, age, education level income per month and age of work has different levels of commitment with the organization. Quality of work life, compensation, personal rights at work, balance between life and work and social-related work affecting the organization's commitment with statistical significance at the level of .05

**Keywords :** Quality of Work Life ; Organizational Commitment

## บทนำ

ปัจจุบันศาสตร์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตลอดจนศิลปะในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรได้รับการยอมรับโดยทั่วไปแล้วว่าเป็นทักษะความรู้ที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในทุกระดับ ทุกสายงาน และทุกสาขาอาชีพ ไม่เว้นแม้แต่คนทำงานรุ่นใหม่ ๆ ที่เพิ่งจะเริ่มต้นเข้าสู่ชีวิตการทำงานเหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะกระบวนการศึกษาในเชิงทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์การบริหารยุคใหม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญที่สุดขององค์กร (วาสนา ศรีอักษรลาภ, 2559: 193) พร้อมกันนี้ก็เป็นปัจจัย ที่ท้าทายที่สุดสำหรับการบริหารด้วยเช่นกันที่ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่ยากและท้าทายก็เพราะมนุษย์นั้น ไม่ใช่หุ่น หรือเครื่องจักร แต่มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีรักมีชอบ มีโกรธมีเคือง มีความแตกต่างหลากหลาย และมีความเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่ง ดังนั้นการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (ดุลยทัศน์ พีชมงคล)

สำหรับความผูกพันในงานของพนักงานเป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก ในฐานะผู้ที่ทำให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยความผูกพันในงานของพนักงานนั้น ประกอบด้วย ค่านิยมของบุคคล เป้าหมายของงาน และการสนับสนุนระหว่างบุคคล ทั้งนี้ ในการที่จะพัฒนาให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันในงานได้นั้น ต้องอาศัยกระบวนการที่มีการปฏิบัติอย่างมีขั้นตอน ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การวัดความผูกพัน และการปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนเหล่านี้ต้องกระทำอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานของแต่ละองค์กรจะมีปัจจัยที่มีต่อความผูกพันแตกต่างกันออกไป โดยหากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้แล้วก็จะสามารถทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความจงรักภักดีต่องานและองค์กรได้อย่างยั่งยืน (พิชิต เทพวรรณ, 2554: 182)

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอันประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้และประสบการณ์ในการทำงานเพราะคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่ช่วยตอบสนองความต้องการของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งส่งผลดีต่อการทำงานและส่งผลต่อการเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วพนักงานย่อมมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังอาจช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พินดา อร่ามจรัส, 2552 อ้างถึงใน สุภารัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2557 : 9)

บริษัท ซินเท็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีความเชื่อมั่นว่าการจะดำเนินธุรกิจให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืนได้นั้น ต้องเกิดจากรากฐานที่มั่นคงเสียก่อน ซึ่งรากฐานที่สำคัญของบริษัทนั้นก็คือ บุคลากรในปีที่ผ่านมาบริษัทจึงได้ประกาศเจตนารมณ์ในเรื่องของ “Good Man Good Job” คือมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงพัฒนาผลงานของบริษัทให้ดียิ่งขึ้น

และในปี ที่ผ่านมานั้นบริษัทได้มีการปรับปรุง “จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct)” และ “นโยบายการกำกับดูแลกิจการ (Governance Policy)” เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานของบริษัท รวมถึงเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่หน่วยงานกำกับเป็นผู้กำหนด (รายงานประจำปี บริษัท ซินเท็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน), 2559)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ซินเท็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อจะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กรและนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น อันจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันคงอยู่กับองค์กรและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ทুমเทกำลังภายในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการช่วยลดปัญหาของการลาออกของพนักงานอีกด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
5. เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ

### สมมติฐานการวิจัย

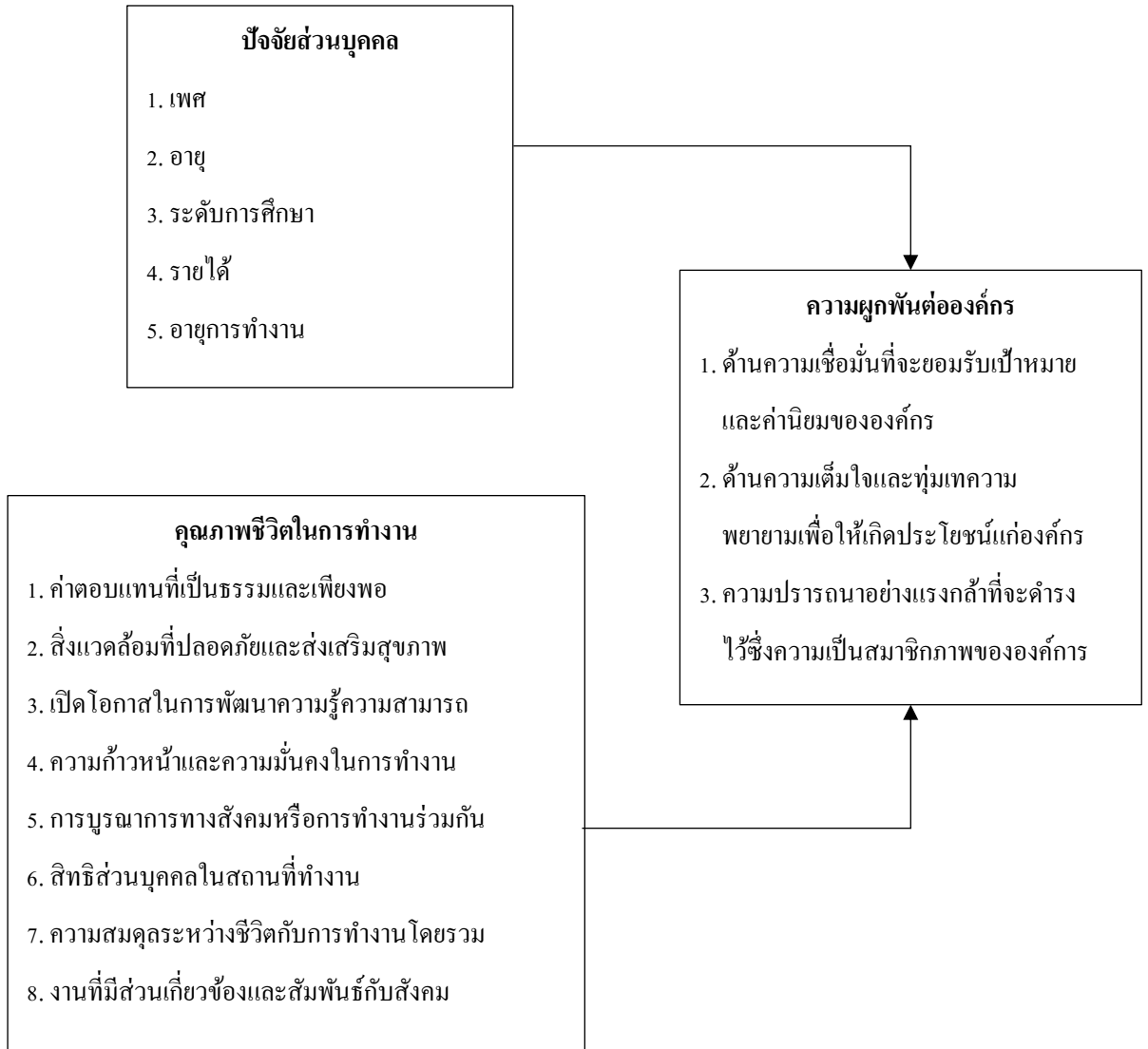
สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ซินเท็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ซินเท็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท ซินเท็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด(มหาชน) เป็นจำนวนทั้งสิ้น 300 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (อ้างอิงใน กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์, 2559, หน้า 183) โดยกำหนดให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.5 ที่ค่าความเชื่อมั่น 95%

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) ซึ่งมี 3 ส่วนใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 4 ระดับตามความคิดเห็น

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซินเท็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
3. ค่าสถิติ t-test (independent sample *t* test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซินเท็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
4. ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซินเท็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)
5. การวิเคราะห์การถดถอย Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซินเท็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

### สรุปอภิปรายผล

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 82.3 มีรายได้ 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และมีอายุการทำงาน 4 - 6 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7

2. กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก ในด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และกลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม

3. กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก ในด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของ

### การอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิษา แก้วประเสริฐ (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัทคอมเซเว่น อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัทคอมเซเว่น อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานที่มี เพศ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิษา แก้วประเสริฐ (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท คอมเซเว่น อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 26 - 30 ปีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 บาท แต่ไม่ถึง 20,000 บาท เป็นพนักงานระดับผู้จัดการร้าน ซูเปอร์ไวเซอร์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 ปีถึง 3 ปีความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับลักษณะงาน และ



ประสบการณ์ในการทำงานแต่ไม่เห็นด้วยต่อลักษณะองค์กร โดยที่พนักงานไม่เห็นด้วย กับนโยบายการทำงานและการไม่มีการแจ้งรายละเอียดอย่างชัดเจนมากที่สุด พบว่าความ ผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท คอมเซเว่น อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ใน ระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานที่มี เพศ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัด ไม่มี อิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร เผ่าไพโรจน์กร (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความ ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธันวณี ประกอบของ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียน ปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความ คิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่าง กัน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ และความปรารถนา ตามคุณลักษณะของแต่ละบุคคล สภาพตัวตนและสังคมในองค์กรประกอบทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานมี ส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุภารัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารใน องค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานและ การดำเนินชีวิต รองลงมาคือด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อภิปรายผล ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบและได้รับความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขา ลา พูน) ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขา ลา พูน) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรจัดให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิภาพและสวัสดิการในการทำงาน อยู่ในมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด

รองลงมาคือความพึงพอใจต่อ ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความพึงพอใจ ต่อเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสภาพแวดล้อมรอบตัวในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอแก่การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันวนี ประกอบของ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน เป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์ วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่บุคลากรเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีระบบเกี่ยวกับการรักษา ความปลอดภัยที่ได้มาตรฐานตามกรมแรงงาน และสถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ ที่ได้รับการตรวจสอบให้มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอเหมาะสม และองค์กรมีมาตรการและกฎระเบียบ ในการป้องกันอันตราย

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และได้รับสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอยู่เสมอ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) อ้างถึงในงานวิจัย ของสุนทร นามโคตรศรี (2553, หน้า 6) กล่าวคือ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือโอกาสพัฒนา ศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณา จากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งาน ที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ ทราบผลการปฏิบัติงาน และแนวคิดของ Walton (1974) อ้างถึงในงานวิจัยของสุนทร นามโคตรศรี (2553, หน้า 7) กล่าวคือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานควรจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของ

ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่า ของตนเองและ ความรู้สึกทำท่ายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ ความสามารถมากขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้ ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ แนวคิดของสตีเยร์ และพอตเตอร์ (Steers & Porter. 1974) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ประสบความสำเร็จในงาน ปัจจัยลักษณะงานเป็นสิ่งที่มีความผูกพันต่อ องค์กร จะเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามที่พนักงานมีการ คาดหวัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนิญา ปุเต๊ะ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตใน การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน โดย พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จะได้รับการ พิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่อง ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานใน ระดับที่น่าพอใจ ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของบริษัทฯ และได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันท์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ที่ ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูเขตชนบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขต ชนบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก เพราะการทำงาน ต้องอาศัยความร่วมมือที่ดีของคนใน องค์กร ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก พนักงานทุกคน มีความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและบุคคลอื่น เคารพสิทธิส่วนบุคคลความเป็นส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เทพรักษ์ต์ สกกุลมีฤทธิ (2552) ที่ได้รวบรวม และสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ภาวะสมดุลที่ เกิดขึ้น ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่องค์กรได้จัดให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้อง

คลอต้องกันกับ ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ทำให้พนักงานมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งในชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ เนื่องจากบริษัทจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม นั้นหมายความว่า การที่ พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกันและต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาจากลักษณะความ เป็นส่วนตัว พนักงานมีสิทธิจะปกป้องข้อมูลเฉพาะส่วนตน ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก จำนวนวันหยุดไม่เพียงพออาจทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว การมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวและสังคม ไม่เป็นปกติหรือมีไม่มากพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านบทบาทระหว่าง การทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในปัจจัยด้าน งานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว ซึ่งในการทำงานที่เปิดโอกาสให้พยาบาลมีความสมดุลต่อบทบาท การทำงาน และชีวิตส่วนตัวนั้น ควรมีปริมาณงานที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงในการทำงานที่ เหมาะสม การ มีวันหยุดพักผ่อนเพื่อทำกิจกรรมส่วนตัวกับครอบครัวและสังคมอย่างมีความสมดุลแล้ว จะส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมกลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัท ภาพลักษณ์ของบริษัทฯ เป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก และจัดทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับ จันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ที่ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตชนบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานของครูเขตชนบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร พิจารณารายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับ มาก ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และสอดคล้องกับ ดุสิตา เจริญคาปิ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพวัฒนธรรมองค์กร กับการลาออกของ พยาบาล โรงพยาบาลรามธิบดี

โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม สัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญคุณธรรมกับพนักงานในการเลื่อนขั้น เงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งงาน โดยพิจารณาตามความสามารถและความเหมาะสม
2. องค์กรควรปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน
3. องค์กรควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
4. องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
5. องค์กรควรพิจารณาวันหยุดให้มีความเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะองค์กร เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน ขนาดใกล้เคียงกัน ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสอดคล้องหรือแตกต่างกัน
3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่นๆ นอกจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ควรเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- จำเนียร จวงตระกูล. (2550). ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน. ค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2562, จาก [www.Blcigroup.com](http://www.Blcigroup.com)
- จันทร์ทิมา รุ่งเรือง. (2553). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตชนบุรีสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จริญญา แจ่มแจ้ง. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คุณยศณ์ พิชมงคล. ความสำคัญของทรัพยากรบุคคลและการสื่อสารภายในองค์กร. ค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2562, จาก <http://www.jobdst.com/index.php>
- คุณิตา เครือคาปิ่ว. (2551). ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาล รามาธิบดี โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 5. ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉันทน์ ประกอบทอง. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกันอินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด. ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.