

**คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด**
**Quality of Work Life Affecting Organizational Commitment of Employees
of Jet Steel and Service Company Limited**

วัชรกร หนูเกื้อ¹ สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ²
Watcharakorn Nookue, Sutham Lertpongprasert

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด 3) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด และ 4) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 54 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test (One-Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส ที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้าน โอกาสการพัฒนาใช้ศักยภาพของบุคคลและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ (Keywords) : คุณภาพชีวิตการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงานบริษัท

Abstract

The purposes of the research article were: to 1) study the quality of work life of employees of Jet Steel and Service Company Limited; 2) study the level of organizational commitment of employees of Jet Steel and Service Company Limited; 3)

Received: 2022-11-25 Revised: 2022-12-10 Accepted: 2022-12-12

¹ นักศึกษาปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก Master Degree Student in Master of Arts, Department of Organization Management, Krirk University. E-mail: watcharakorn.eak@gmail.com.

² อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก Advisor and Fulltime Lecturer, Master of Art Program, Faculty of Liberal of Arts, Krirk University. E-mail: sutham 2498@hotmail.com.

study the personal factors on organizational commitment of employees of Jet Steel and Service Company Limited; and 4) study the quality of work life that affects the organizational commitment of employees of Jet Steel and Service Company Limited. The research instrument was a questionnaire. The population used in this research was 54 employees. The statistical methods used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-Way ANOVA), Scheffe's and multiple regression analysis.

The results of the research found that the overall level of quality of work life was at a high level. With consideration of each aspect, it was found that at a high level in all aspects. The level of commitment to the organization overall was at a high level. With consideration of each aspect, it was a high level in all aspects.

The hypothesis testing results revealed that individual factors (age, education level, and marital status) had different effects on organizational commitments. The employees' work life quality in terms of opportunities, development of human potential, and the work balance with other aspects affect organizational commitment.

Keywords: quality of work life; commitment to organization; employees

บทนำ (Introduction)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเป็นความรู้สึกของบุคลากรหรือพนักงานในองค์กร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขา ถ้าพวกเขาได้รับประสบการณ์เชิงบวกจะทำให้พวกเขามีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ กล่าวคือหากองค์กรใดมีสมาชิกที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาตามมามากมาย เช่น ความไม่พึงพอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิตมีพฤติกรรมในองค์กรเป็นไปในทางลบ ตลอดจนถึงมีการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรในทางตรงกันข้ามหากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีบุคลากรจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (Rose, beh, Uli & Idris, 2006: 61-67)

ความผูกพันต่อองค์กรก็คือทัศนคติทางความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยมีการยอมรับในเป้าหมายต่าง ๆ ค่านิยมขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กรมีความจงรักภักดีจะแสดงพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกันสมาชิกอื่น ๆ ได้แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรได้จัดขึ้น (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2559: 25) ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างมโนภาพของการจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นผู้ที่มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนในองค์กร (Buchanan, 1974: 533-546) ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยที่แตกต่างกัน สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตเจ้านั้น

เกิดจากประสบการณ์ทางบวกในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงานและการบรรลุในความคาดหวัง ส่วนความผูกพันด้านความคงอยู่นั้นมีปัจจัยที่ส่งผลก็คือบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่จะคำนึงถึงสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานในองค์การและตำแหน่งที่ว่างในองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานก็คือ เป็นความสำนึกในภาวะผูกพันต่อองค์การมาจากค่านิยมส่วนบุคคล

การที่พนักงานในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ (Hackman and Suttle, 1977: 123-138; Huse and Cumming, 1985: 135-143; Eisenberger, 1990: 52) คือ สร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับปฏิบัติการหรือระดับผู้บริหารที่มีต่อองค์การ อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือ สภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยอันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีความผูกพันต่อองค์การด้วย

บริษัท เจ็ท สติล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เหล็ก วัสดุอุปกรณ์และงานก่อสร้าง ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เป็นบริษัทหนึ่งที่คำนึงถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เพราะบริษัทถือว่าพนักงานทุกคนทุกระดับที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทนั้นเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้บริษัทเจริญเติบโตต่อไป ซึ่งนอกเหนือจากการเสริมสร้างกำลังใจให้พนักงาน การปรับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาให้เงินพิเศษประจำปีแล้วสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลคือพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นประธานบริษัท จึงสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เจ็ท สติล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เจ็ท สติล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เจ็ท สติล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เจ็ท สติล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เจ็ท สติล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เจ็ท สติล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

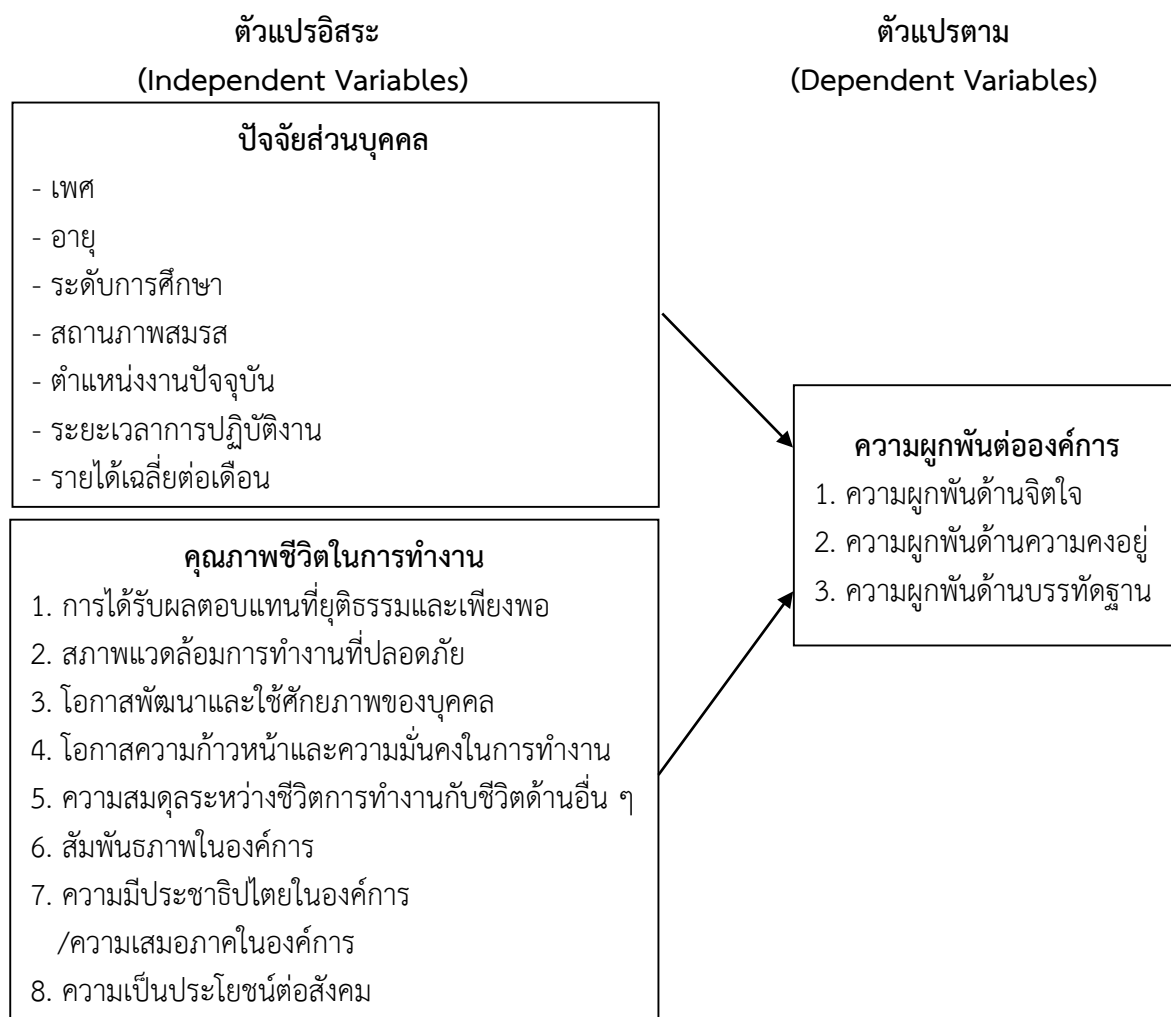
สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิด และทฤษฎีของ Richard E. Walton (1974: 12-16) และ Mayer & Allen (1997: 201-209) มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ พนักงานทุกระดับของบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ทั้งหมด 54 คน โดยไม่มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 เดือนเมษายน ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสการพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ สัมพันธภาพในองค์กร การมีประชาธิปไตยในองค์กร/ความเสมอภาค และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับประยุกต์มาจาก Likert Scale

การกำหนดค่าของระดับความสำคัญของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คะแนน	ระดับความสำคัญ
5	หมายถึง มากที่สุด
4	หมายถึง มาก
3	หมายถึง ปานกลาง
2	หมายถึง น้อย
1	หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งประยุกต์มาจาก Likert Scale

การกำหนดค่าของระดับความสำคัญของความผูกพัน

คะแนน	ระดับความผูกพัน
5	หมายถึง มากที่สุด
4	หมายถึง มาก

3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด
เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)		
ระดับ	ช่วงคะแนน	ระดับความสำคัญ
5	4.21 – 5.00	มากที่สุด
4	3.41 – 4.20	มาก
3	2.61 – 3.40	ปานกลาง
2	1.81 – 2.60	น้อย
1	1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ที่มา: ธาณินทร์ ศิลป์จารุ (2553: 75)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานของบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด รวมจำนวนทั้งสิ้น 54 ชุด พร้อมทั้งเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3.2 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ถูกต้องแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ลงรหัสข้อมูลแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ

4.2 วิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.3 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและความเรียงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เป็นสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test Independent, F-test (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ที่มีผลต่อตัวแปรตามตัวเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	ร้อยละ (ส่วนใหญ่)
เพศชาย	77.78
อายุ 20 - น้อยกว่า 30 ปี	40.74
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	53.70
สถานภาพโสด	57.40
ตำแหน่งงานปัจจุบัน พนักงานทั่วไประดับปฏิบัติการ	77.78
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - น้อยกว่า 5 ปี	88.89
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 14,000 บาท	48.15

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุ 20 - น้อยกว่า 30 ปี การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด ตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นพนักงานทั่วไประดับปฏิบัติการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 - น้อยกว่า 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 14,000 บาท

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

ข้อ	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
		μ	σ	ระดับ
1	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.44	0.87	มาก
2	สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.92	0.85	มาก
3	โอกาสพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคคล	3.81	0.80	มาก
4	โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.58	0.82	มาก
5	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	4.19	0.57	มาก
6	สัมพันธภาพในองค์กร	4.08	0.74	มาก
7	ความมีประชาธิปไตย/ความเสมอภาคในองค์กร	3.43	0.84	มาก
8	ความมีประโยชน์ต่อสังคม	3.86	0.65	มาก
	รวม	3.79	0.58	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมาคือ สัมพันธภาพในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความมีประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ย 3.86 ด้านโอกาสพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคคลค่าเฉลี่ย 3.81 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย 3.58 ด้าน

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.44 และด้านสุดท้ายคือ ด้านความมีประชาธิปไตย/ความเสมอภาคในองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.43 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการผูกพันต่อองค์กรโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถสรุปผล ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน		
		μ	σ	ระดับ
1	ด้านจิตใจ	3.74	1.01	มาก
2	ด้านการคงอยู่	3.92	0.82	มาก
3	ด้านบรรทัดฐาน	3.88	0.84	มาก
	รวม	3.85	0.87	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือด้านการคงอยู่ค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ย 3.88 และด้านสุดท้ายคือ ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ย 3.74 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน การศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพตนเองมีค่า Sig 0.000 รองลงมาคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีค่า Sig 0.045 ค่า b ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของตนเอง (0.613) หมายความว่าเมื่อค่าโอกาสในการพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.613 หน่วย ค่า b ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (0.356) หมายความว่าเมื่อค่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.356 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สติล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่า พนักงานให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัย บังหมัด (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรเทิง ศรีอาจ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ด้านเพศ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ เปียรักใคร่ (2561) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็น อี ซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานทั้งนี้เพราะว่าไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบด้วยความตั้งใจและตั้งใจให้งานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ทุกเพศล้วนมีเป้าหมายเดียวกันคือต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จและต้องการเห็นองค์กรเจริญเติบโตเพื่อความยั่งยืนในชีวิตการทำงาน

3.2 อายุที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ อุดมบุษรา (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์อาสารักขาตินแดน กรมการปกครอง ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุมากจะมีวุฒิภาวะและการตัดสินใจที่สุ่มรอบคอบมากกว่า มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากกว่า รวมถึงความต้องการความมั่นคงที่มากกว่า อีกทั้งมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและครอบครัวแล้วทำให้พนักงานที่มีอายุมากเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังและไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรเพื่อไปเป็นสมาชิกร่วมกับองค์กรอื่น

3.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ อุดมบุษรา (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์อาสารักขาตินแดน กรมการปกครอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะมีตำแหน่งหน้าที่งานที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละตำแหน่งหน้าที่ก็เป็นไปตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล

3.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพาสนา เจื่อนาค (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ทหาร (ฝ่ายสหรัฐอเมริกา) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด อาจเป็นเพราะพนักงานที่สมรสแล้วและมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง มีความต้องการความมั่นคงในอาชีพและมีสภาพเศรษฐกิจในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นไม่ต้องการให้องค์การเลิกกิจการเพราะจะทำให้ตนเองและครอบครัวขาดรายได้จนเจอหรือไปเป็นสมาชิกใหม่ให้องค์การอื่น ซึ่งเป็นการเริ่มต้นใหม่ทุกอย่าง ส่วนคนที่มีสถานภาพโสดนั้นมีความเป็นอิสระของสถานภาพส่วนบุคคลมีความเป็นส่วนตัวมากและอาจมีสภาพเศรษฐกิจในครอบครัวที่ไม่ต้องรับผิดชอบต่อใคร ไม่มีการผูกพันกับบุคคลอื่น มีสภาพคล่องตัวสูง

3.5 ตำแหน่งงานปัจจุบันที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภรัฐ อัครวิฑูรวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซินโดม อิเล็กทรอนิกส์ อินดัสตรี จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งของพนักงานที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งที่แตกต่างในแต่ละระดับต่างก็ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทให้กับองค์การเพื่อความก้าวหน้าถึงแม้จะมีตำแหน่งที่ต่างกันแต่ความผูกพันต่อองค์การนั้นมีแนวทางการปฏิบัติงานและบริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือความสำเร็จขององค์การ

3.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภรัฐ อัครวิฑูรวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซินโดม อิเล็กทรอนิกส์ อินดัสตรี จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ไม่ได้เป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการปฏิบัติงานและโรงงานมีการควบคุมคุณภาพมาตรฐานของสินค้าและเวลาในการควบคุมการผลิตจึงส่งผลให้ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

3.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธยาน์ พฤษชัยนิมิต (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์การของบริษัท กรณีศึกษาผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานยอมรับในผลตอบแทนที่ได้รับจากงานที่ตนเองรับผิดชอบและเกิดความพึงพอใจในผลตอบแทนหรือเงินเดือนค่าจ้างแต่อย่างใด และมีความคำนึงถึงความเหมาะสมและยุติธรรมเป็นหลัก จึงเกิดความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มี ความแตกต่างกันในแต่ละระดับรายได้

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะงานที่พนักงานของบริษัท โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่เป็นที่ทำประจำอยู่ ซึ่งต้องอาศัยการฝึกฝนหรือได้รับการสอนงานในช่วงแรก ซึ่งต่อจากนั้นก็ทำเป็นประจำเพื่อให้เกิดความชำนาญในงาน ซึ่งเมื่อพนักงานทำไปนาน ๆ อาจจะเป็นงานที่รู้สึกว่ามันไม่ท้าทายและพนักงานทำอยู่ในส่วนงานนั้นตลอดไม่ได้มีการเปลี่ยนงานหรือหมุนเวียนงานหรือสลับหน้าที่ในงานใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทำ ซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกว่าทำงานซ้ำซาก ไม่มีโอกาสในการพัฒนาหรือใช้ศักยภาพของตนเองในงานที่ทำผลของการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ อุดมบุษรา (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพิมพ์อสาารักชาติดินแดน กรมการปกครอง ผลจากการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น อาจกล่าวได้ว่า การทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในระดับใกล้เคียงกันในเวลาว่างพวกพนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อก่อนเหนือจากเวลาทำงานแล้วหวังว่าจะมีเวลาได้พักผ่อนส่วนตัวให้เวลากับครอบครัวและในสิ่งที่ชอบส่วนตัวอื่น ๆ ตามความต้องการส่วนบุคคลและตระหนักดีว่าการดำเนินชีวิตนั้นงานคือสิ่งสำคัญแต่ก็ไม่ใช่ทุกสิ่งทุกอย่างของการดำเนินชีวิต ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ อุดมบุษรา (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพิมพ์อสาารักชาติดินแดน กรมการปกครอง ผลจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
2. ความคาดหวังต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรทุกระดับ
3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกระดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำผลของการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมี ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ผู้บริหารควรพิจารณาทบทวนในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่พนักงานเผชิญอยู่

2. ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพผู้บริหารควรทบทวนและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดูแลสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยไม่มีมลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอ เพื่อสุขภาพที่ดีของพนักงาน

3. ด้านโอกาสการพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคคล ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้ใช้ฝีมือในการทำงาน ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ให้เกิดความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น เพื่อที่จะปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นการเพิ่มคุณภาพให้งานมากขึ้น และยังเป็นการช่วยลดต้นทุนของงานในด้านต่าง ๆ และลดระยะเวลาการทำงานที่จะเสียไป โดยไม่ต้องไปเพิ่มเวลาการทำงานล่วงเวลาอีกทั้งยังเป็นการช่วยเพิ่มผลกำไรได้อีกด้วย

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานผู้บริหารควรทบทวนในเรื่องของการสร้างความรู้สึกรักของพนักงานให้เกิดความรู้สึกรักว่าบริษัท ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานที่ทำรวมไปถึงรายได้ที่ได้รับอยู่มีความมั่นคง

5. ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ผู้บริหารควรทบทวนและพิจารณาในเรื่องการจัดงานให้กับพนักงานให้เกิดการสมดุลระหว่างงานกับเวลาที่พนักงานต้องใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวของพนักงาน ลดการเกิดปัญหาของครอบครัวและปัญหาส่วนตัวของพนักงาน

6. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ผู้บริหารควรทบทวนและให้ความสำคัญกับการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคีกันปราศจากความขัดแย้งส่วนบุคคลและในงานที่ต้องมีการปฏิบัติร่วมกัน

7. ด้านความมีประชาธิปไตย/ความเสมอภาคในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อความเป็นประชาธิปไตยของพนักงานในการเสนอเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ สามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีความเท่าเทียมกัน

8. ด้านความมีประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารควรทบทวนและควรให้ความสำคัญในเรื่องของการที่พนักงานควรมีโอกาสได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความผูกพันด้านจิตใจ ผู้บริหารควรพิจารณาและให้ความสำคัญต่อความรู้สึกของพนักงานในด้านจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความผูกพันและภักดีต่อองค์กร โดยไม่มองว่ารายได้ที่ได้รับเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตและเกิดความคิดในทางที่ติดต่อกับองค์กร โดยถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่น ๆ ที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่าก็ไม่คิดที่จะออกไปทำงานกับบริษัทนั้น ๆ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ ผู้บริหารควรทบทวนและปรับปรุงบรรยากาศในบริษัท ให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับบริษัทเป็นอย่างมากจนทำให้พนักงานทุกคนมีความพยายามที่จะทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายไปทำงานที่อื่น ๆ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผู้บริหารควรทบทวนและสร้างแนวทางและบรรยากาศที่ดีในบริษัทให้ประโยชน์ตอบแทนอย่างเต็มที่พนักงานไม่ต้องร้องขอด้วยความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ทำให้พนักงานนั้นคิดเสมอว่าบริษัทนี้มีความหมายกับพวกเขามาก โดยที่พวกเขาไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงานอยากจะทำงานอยู่บริษัทแห่งนี้จนเกษียณอายุตนเอง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามและเป็นการประเมินจากการรับรู้ของพนักงาน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และมีการสังเกตพฤติกรรมของพนักงานไปด้วย ซึ่งอาจจะทำให้ผลการวิจัยที่ได้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบพนักงานในบริษัทอื่นที่ประกอบธุรกิจมีลักษณะใกล้เคียงกันด้วย เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยในลำดับต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- ณรงค์ อุดมบุษรา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐธยาน์ พฤษชัยนิมิตร. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของบริษัทกรณีศึกษา. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธานีพร ศิลปจารุ. (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์พรีนท์.
- บรรเทิง ศรีอาจ. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส เคโพลิเมอร์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปาริชาติ เปียรักไคร้. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พาสนา เจื่อนาค. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ทหาร (ฝ่ายสหรัฐอเมริกา). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิชัย บังหมัด. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภรัฐ อัครวิฑูรวงศ์. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซินโดม อิเล็กทรอนิกส์อินดัสตรี จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2559). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Buchanan, B. (1974). **Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization**. *Administrative Science Quarterly*, 19: 533-546.
- Eisenberger, R. (1990). Perceived Organization Support and Employee Diligence Commitment and Innovation. *Journal of Psychology*. 75(1): 52.
- Hackman, R.J., & Suttle, L.J. (1977). **Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organization Change**. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing.
- Huse, E.F., & Cumming, T.G. (1985). **Organizational Development and Change**. (3rd ed.). St. Paul, MN: West.
- Mayer, J.P. & Allen, N.J. (1997). **Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application**. Thousand Oak, CA: Sage Publication.
- Richard, E. Walton. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*. 15(5): 12-16.
- Rose, R.C., Beh, L.S., Uli, J. & Idris, K. (2006). Quality of Work Life: Implication of Career Dimension. *Journal of Social Sciences*. 2(2): 61-67.