

**คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด**
**Quality of Working Life that Affected Corporate Commitment of
Hitech Interplas Company Limited Employees**

ปฐม มีเดช¹ ชาคิต ศรีทอง²
Pathorm Medech¹ Charcrit Sritong²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด ประชากรคือ เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด จำนวน 439 คน กลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 7 คน และ กลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณจำนวน 210 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน การเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพคือแบบสัมภาษณ์ เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ วิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสภาพทั่วไปของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัดพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นตามลำดับ และ 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่าพนักงานให้ระดับความผูกพัน

¹ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
Faculty of Management Sciences, Valaya Alongkorn RajabhatUniversity.

² (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
(Assistant Professor Dr.) Faculty of Management Sciences, Valaya Alongkorn RajabhatUniversity.

ด้านบรรทัดฐานทางอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้สึก ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด มีสามด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2) ด้านการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 3) ด้านคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันงาน สำหรับด้านที่เหลือไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด

Abstract

The research objectives were: 1) to study of the current status of quality of working life that affected corporate commitment of Hitech Interplas Company Limited employees; and 2) to study of the factors of quality of working life that affected corporate commitment of Hitech Interplas Company Limited employees. The target population was the 439 owner, managers, and employee of Hitech Interplas Company Limited; the sample of qualitative research was 7 personnel, and the sample of quantitative research was 210 personnel; the sample size determined by the Taro Yamane formula, and selected by the multi- stage random sampling method. The qualitative research instrument was the interview form, and the quantitative research instrument was the 5-level estimate rating scale questionnaire. The data analysis statistics were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis method.

The research findings were:

1. The study of the current status of quality of working life that affected corporate commitment of Hitech Interplas Company Limited employees found 1) the analysis results of quality of working life, overview was at the moderate level. When each aspect consideration found the moderate level aspect of quality of working life, sorted in order as followed: the working conditions were safe and healthy promotion aspect, the progress and security of jobs aspect, the benefit to society aspect, the employee rights aspect, the social integration or collaboration aspect, the opportunities for the development of individual competencies aspect, the receiving adequate and fair compensation aspect, and the balance between work life and other

life, respectively; and 2) the analysis results of corporate commitment, overview was at the high level. When the mean consideration of each aspect found the employees provided a high level of normality engagement, followed by the continuous aspect, and the last mean was the senses aspect, respectively.

2. The results of hypothesis testing found the quality of working life that affected corporate commitment of Hitech Interplas Company Limited employees had the three aspects that affected corporate commitment were statistically significant at the .05 level included 1) the working conditions were safe and healthy promotion aspect, 2) the progress and security of jobs aspect, and 3) the social integration or collaboration aspect; for the rest did not affect the organization's commitment.

Keywords: Quality of working life, Corporate commitment, Hitech Interplas Company Limited

บทนำ

องค์การทุกองค์การจะประสบความสำเร็จและบรรลุตามมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในบรรดาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การ ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่และเทคโนโลยีนั้นทรัพยากรมนุษย์ คนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่น่า ความสำเร็จมาสู่องค์การ เพราะคน คือ กุญแจแห่งความสำเร็จ การประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับคนและการบริหารคน หากองค์การได้คน ที่มีความรู้ความสามารถ รู้จักให้ความสำคัญ กับคน ให้โอกาส พัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้ อยู่กับองค์การ องค์การนั้นก็จะประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (ศุภณัฐ ชูชินปรากการ, 2548) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็น ส่วนสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะ การทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึก เป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือเป็น วิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะส่ง ผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงาน อยู่ภายในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ ทั้งยังช่วยเพิ่ม ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็น แรงจูงใจแก่นักงานในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุง ศักยภาพและเพิ่ม ความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย (Huse & Cumming, 1995) ความผูกพันของบุคลากรเป็นสิ่งที่ จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งความ ผูกพันของบุคลากรจะ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถทำให้บุคลากรมี ความเชื่อมั่นและการรับรู้ถึง เป้าหมายของ องค์การที่มีร่วมกันได้มากน้อยเพียงใด โดย ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันของ บุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้บุคลากร มีความสุขในการทำงานต้องให้ความสำคัญ และใส่ใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่า ผู้บริหารไม่ได้ทอดทิ้งเมื่อเกิดปัญหาในองค์การ เพื่อให้ทำงานเป็น

สถานที่ ที่บุคลากรรู้สึก ผูกพันและทำงานอย่างมีความสุข (Lim, Mathis, & John, 2010) ดังนั้น การสร้างบรรยากาศของ ความพอใจเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีประสิทธิภาพของงาน (วินยุทธ นุชคง, 2562)

ปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไป ซึ่งประเทศไทยเริ่มให้ความสนใจการพัฒนาและส่งเสริม คุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเห็นความสำคัญของทรัพยากร มนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ธุรกิจไม่สามารถ สร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรที่จะมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ในองค์กร สำหรับบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด เป็นองค์กรใหญ่องค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการลาออกของพนักงาน โดยทางบริษัททำแบบสำรวจสอบถามพนักงานที่ลาออกว่าสาเหตุการลาออก มีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้พนักงานคิดที่จะลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารยังส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนพนักงาน และผู้บริหาร แต่อัตราการลาออกของพนักงานเพิ่มขึ้นทุกปี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเตอร์พลาส จำกัด ที่ลาออกจากการเป็นพนักงาน

พ.ศ.	จำนวนลาออกเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนพนักงานเฉลี่ยต่อเดือน	ร้อยละการลาออก
2561	27.25 คน	398.50 คน	6.81%
2562	38.40 คน	451.60 คน	8.50%

ที่มา: ฝ่ายบุคคล บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2563

จากตารางที่ 1 พบว่า อัตราการลาออกของพนักงานในปี พ.ศ.2561 ร้อยละ 6.81 และในปี พ.ศ.2562 ร้อยละ 8.50 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีเฉลี่ยร้อยละ 1 ถึงร้อยละ 2 ตามลำดับ ซึ่งทำให้บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับพนักงานใหม่และเสียงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมสูงตามไปด้วย

ดังนั้น บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด จึงมีนโยบายเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพื่อแก้ปัญหาการลาออกของพนักงาน โดยทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นสุข มีความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จึงส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะสามารถเสริมสร้างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ให้มีความยึดมั่นและพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ขอบเขตของปัญหา

ขอบเขตด้านประชากร สำหรับการศึกษาใช้การวิจัยแบบผสมสองวิธี คือ (1) การวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์จากบุคลากรของ บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของบุคลากรของ บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด และ (2) การวิจัยเชิงปริมาณ โดยเลือกประชากรจากบุคลากรของบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด โดยใช้วิธีการสำรวจ

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 1) ตัวแปรต้น คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) เปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และ (8) งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม 2) ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก (2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง และ (3) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะพื้นที่ของ บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด

ขอบเขตด้านระยะเวลา ศึกษาตั้งแต่เดือน มกราคม 2562 ถึง มกราคม 2563

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร และพนักงาน บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด จำนวน 439 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นสองกลุ่มคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพ

จำนวน 7 คน ประกอบด้วย เจ้าของกิจการโรงงาน 1 คน ผู้จัดการฝ่าย 1 คน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล 1 คน พนักงาน 4 คน จำนวน 7 คน กลุ่มนี้ศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของพนักงาน บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด และ (2) กลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย พนักงาน บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด ที่ผ่านการทดลองงานแล้วจำนวน 210 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดโดยใช้สูตร Yamane การเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยแบ่งเป็น ขั้นตอนแรกเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คือ มีการจัดแบ่งกลุ่มตัวอย่างประชากรออกเป็นส่วนๆ แบบไม่ซ้ำกัน ต่อจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยใช้วิธีการจับสลากจากบัญชีรายชื่อพนักงาน บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

1. **แบบสัมภาษณ์** เป็นเครื่องมือเพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพ การสร้างแบ่งออกเป็นสี่ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์บริบทของพนักงานบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม และผู้ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาแบบสัมภาษณ์จากกรอบแนวคิด นิยามศัพท์ และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ในการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพให้มีความถูกต้องและชัดเจน ขั้นตอนที่ 4 สร้างสัมภาษณ์แบบเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะนำไปจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะนำไปจัดทำเครื่องมือแบบสอบถามตามองค์ประกอบของโครงสร้างตัวแปรสังเกตได้

2. **แบบสอบถาม** เป็นเครื่องมือเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับเงินเดือน ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท 5 ระดับที่ประกอบด้วย 8 ข้อคำถามคือ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) เปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (8) งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานบริษัทไฮเทค อินเตอร์พลาสจำกัดเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ข้อคำถามคือ (1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง และ (3) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนำมาสร้างเป็นร่าง

แบบสอบถาม ขั้นที่ 2 นำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเนื้อหาสาระสำคัญ ขั้นที่ 3 เป็นปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นที่ 4 เป็นการหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา โดยหาค่าดัชนี IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 ขั้นที่ 5 เป็นการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) แล้วไปทดสอบใช้ (Try Out) กับพนักงานไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93 ขั้นที่ 6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วงเดือนเมษายน 2563 - พฤษภาคม 2563

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยค่าสถิติต่างๆ ดังนี้ (1) สถิติที่หาคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติเชิงสถิติทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ เพื่อการสร้างตัวแบบทางคณิตศาสตร์ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรพึ่งพิงหรือตัวแปรตาม Y และ ตัวแปรไม่พึ่งพิงหรือตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ X ที่มีหลายตัว เพื่อสร้างแบบจำลอง

$$Y_i = b_0 + b_1X_{i1} + b_2X_{i2} + \dots + b_kX_{ik}$$

เมื่อ Y_i คือ ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตาม Y ($i = 1, 2, \dots, n$) X_{ij} คือ ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระ j ($j = 1, 2, 3, \dots, n$) b_0 คือระยะตัดแกน Y และ b_i คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระที่ j

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีมาตรฐานและเพียงพอ (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (8) งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม และ 2) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย (1) ด้านความรู้สึกคือบริษัทต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าของกิจการและที่ทำงานเหมือนเป็นบ้านของตนเองมีส่วนร่วมกับการทำงานมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรแห่งนี้

(2) ด้านความต่อเนื่อง คือ บริษัทควรทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้ให้สิ่งที่ต้องการอย่างเพียงพอ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่นเพราะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าองค์กรอื่น ทำให้มีความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความมั่นคงในปัจจุบันจนถึงในอนาคต (3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม คือ บริษัทจะต้องสร้างความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนบุญคุณพร้อมที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าประสบความสำเร็จถึงแม้จะมีข้อ เสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานถ้าพนักงานจะออกจากองค์กรพนักงานมีความรู้สึกผิดในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา

2. ผลการวิเคราะห์ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 66 มีอายุระหว่าง 28 – 37 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 40 มีสถานภาพ สมรส จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 67 มีระดับการศึกษานุปริญญา (ปวส.) จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีเงินเดือนระหว่าง 17,001 – 21,000 บาทคิดจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 37 และมีอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 56 คนคิดเป็นร้อยละ 27

3. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด จำนวน 8 ด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด

อันดับ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพ
1	สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.72	.616	มาก
2	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.45	.587	มาก
3	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.98	.622	ปานกลาง
4	สิทธิของพนักงาน	2.89	.504	ปานกลาง
5	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	2.83	.576	ปานกลาง
6	โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	2.75	.493	ปานกลาง
7	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.75	.614	ปานกลาง
8	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	2.45	.539	น้อย
ภาพรวม		2.98	.321	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านอยู่ในระดับมาก สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร มีตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรพยากรณ์เหล่านี้สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 90.9 ($R^2 = .909$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 250$, $Sig = .000^*$) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\beta = .855$) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\beta = .348$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\beta = .185$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรถัดลงมาตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเตอร์พลาส จำกัด

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด โดยตัวแปรที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเตอร์พลาส จำกัด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\beta = .855$) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\beta = .348$) และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\beta = .185$)

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัดมีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2) การทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3) คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ ตนเอง ด้านคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงาน ด้านคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้าน คุณภาพชีวิตด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด ที่พบว่า พนักงานบริษัท ไฮเทคอินเตอร์พลาส จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำความสำคัญมาและเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม

สุขภาพ มีระดับความสำคัญมาก กล่าวคือ พนักงานบริษัท ไฮเทคอินเทอร์เน็ตพลาส จำกัด ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ให้มีความสำคัญ มากที่สุด และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ตพลาส จำกัด คิดว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีส่วนช่วยให้พนักงานบริษัท ไฮเทคอินเทอร์เน็ตพลาส จำกัด มีความผูกพันมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ ชีราภัทร ชติยะหล้า (2555) ได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อมีเพียง 3 ข้อย่อยที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน ที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายสม่ำเสมอและในระหว่างวันบุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นและพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม รวมถึงการจัดกิจกรรมกรรมออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความสามัคคีของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ วิลาสินี เจนวนิชสถาพร และ ดาวลอย กาญจนณิเสถียร (2555) ได้ศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัท ไทยเรในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า โดยรวมคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ บรรเทิงศรีอาจ (2558) พบว่า ตัวแปรที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอสเคโพลีเมอร์จำกัดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ($\beta = .22$) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\beta = .20$) ด้านสิทธิของพนักงาน ($\beta = .18$) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\beta = .16$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้ศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรกคือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความ รับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคง และโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับ ชันวณี ประกอบทอง (2560) ได้ศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการ ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป และความคิดเห็นโดยรวม

เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านพฤติกรรมความสำนึก ในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนบรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับ พิศโสภา ที่มวรงค์ (2560) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 55.1 ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบทของงาน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะงานโดย ภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ ประพันธ์ ชัยกจิราใจ (2560) ได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลการบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ กาญจนสุดา เฟื่องภู และพิชิต รัชตพิบูลภาพ (2562) พบว่า (1) บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภท ตำแหน่งงาน และอายุราชการ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ปัจจัยการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน การสื่อสารภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และ (3) ตัวแปรที่มีอำนาจในการ พยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คือ ความรับผิดชอบในงานและความผูกพันต่อ องค์กร โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลสูงที่สุดและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกสอดคล้องกับ ศิลาพร กันทา และชมกฤษ หนูนาค (2562) พบว่า 1) บุคลากรมีระดับคุณภาพภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง 3) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน 4) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งแตกต่างกัน 5) คุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 6) แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดสวัสดิการ จัดฝึกอบรม และจัดกิจกรรม จิตอาสาสอดคล้องกับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านเวลาของพนักงานให้ สามารถบริหารเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม ในหน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม และควรให้ความสำคัญเวลาพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง

2) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรให้ความสำคัญต่อสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงานให้เพียงพอต่อความต้องการ ควรมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนให้เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของพนักงานและครอบครัวสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้นด้วย

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสในการพิจารณาให้พนักงานในหน่วยงานสามารถลาเพื่อศึกษาต่อได้ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

4) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเมื่อร่วมกันทำงาน และภายในหน่วยงานควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานต้องให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง

5) ด้านสิทธิของพนักงาน ผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระในการทำงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความยุติธรรม

6) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหาร ควรจะเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม กับหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความภูมิใจในหน่วยงานของตนเองเมื่อได้บำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม และให้การสนับสนุนโครงการเพื่อสังคมของหน่วยงาน

7) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสในการพิจารณาให้พนักงานได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานให้เหมาะสมตามคุณวุฒิและความรู้ความสามารถในหน่วยงานต้องมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งงานต้องเป็นไปด้วยความเหมาะสม และทำให้พนักงานคิดว่าสามารถเติบโตในสายงานที่ตนทำอยู่

8) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้บริหาร ควรกำหนดกฎระเบียบในการทำงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุอย่างเคร่งครัด และมีการจัดตรวจสุขภาพ

ประจำปีกับพนักงานทุกคน จัดสถานที่ทำงานของท่านให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในรูปแบบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์การเพิ่มเติม โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง และมีโอกาสในการเสนอแนะทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ หรืออาจจะให้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเพิ่มเติม หรือแตกต่างออกไปจากการวิจัยครั้งนี้ เช่น บรรยากาศในองค์การส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมหรือบรรยากาศในองค์การส่งผลต่อการเรียนรู้ของพนักงาน เป็นต้น

3. ควรขยายผลการวิจัยไปยังองค์การอื่น ทั้งหน่วยงานในภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อช่วยกันส่งเสริมการแข่งขันการพัฒนาศักยภาพทางด้านเศรษฐกิจ ความรู้ และการเพิ่มคุณค่าขององค์การ หรือศึกษาองค์การอื่นที่มีกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อจะศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค เพื่อพัฒนาความรู้ในองค์การต่อไป

บรรณานุกรม

- กาญจนาสุดา เฟื่องภู และพิชิต รัชตพิบูลภพ. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข**. กรุงเทพฯ: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)**. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม**. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 7(3), 1-9.
- ธีราภัทร ขัตติยะหล้า. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน**. เชียงใหม่ : การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- ธันวินี ประกอบของ. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัยอ จังหวัดเชียงใหม่**. ค้นคว้า

- อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- บรรเทิง ศรีอาจ. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท เอสเคโพลิเมอร์เทค จำกัด**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ประพันธ์ ชัยกจิราใจ. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล**. ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ และกิจการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วินยuth นุชคง. **ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ จังหวัดสิงห์บุรี**. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562).
- วิลาสินี เจนวนิชสถาพร และ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท ไทยเร ในประเทศไทย**. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิลาพร กันทา และชมภูษ หนูนาค. (2562, มกราคม-เมษายน). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา**. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่9 ฉบับที่ 1.
- Hues & Cummings. (1985). **Organization development and change**. New York: West Publishing Company.
- Lim, Mathis, & John. (2010). **Human resource management: an Asia edition**. Singapore: Cengage Learning.