

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่  
ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด  
(แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

The Study of The Quality of Working Life Affecting Organizational  
Commitments : A Case Study Staff of Skillpower Service (Thailand) Co., Ltd  
(Manpower, Lumphun branch)

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย\*

Aekaluck Chumpuchai

กาญจนา สุระ\*\*

Kanchana Sura

บทคัดย่อ

การวิจัย มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร  
2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ  
ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของ พนักงาน 4. สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตใน  
การทำงานเป็นตัวพยากรณ์ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 คน สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล  
ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย การทดสอบค่าที การ  
ทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความสัมพันธ์ ใช้สถิติการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
แบบเพียร์สัน และการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ  
ขั้นตอน ผลวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย  
3.25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.30 ปัจจัยส่วน  
บุคคล ด้านรายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ในทิศทางเดียวกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ความสมดุล  
ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสัมพันธ์ภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่  
ทำงานอยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ได้ร้อยละ 68.80

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน / ความผูกพันต่อองค์กร

\*นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

\*\*อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

## ABSTRACT

The objectives of this research were: 1. to explore the level of working life quality and the level on organizational commitments, 2. to compare organizational commitments of employees by sex , age , income , marital status , education , duration of working placement and position level, 3. to examine the relationship between the quality of working life and the organizational commitment of employees, and 4. to create the equation of prediction by using the variables of the quality of working life as the predictors. The data were collected from 202 staff as a sample group. The data were statistically analyzed for percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression analysis. The study findings reveal that the sample group was composed of 202 staff from Skillpower Service (Thailand). The majority of the participants were the level the working lifequality overall was moderate with an average of 3.25. The level of organizational commitment of staff overall was moderate with an average of 3.30. The demographic factors with different incomes and positions had the different organizational commitments at a statistical significance level of 0.05. All 8 aspects on the quality of working life were related to the organizational commitment in the same direction at a statistical significance level of 0.01 The quality of working life on constitutional organization, the balance between work and personal life, and the organizational relationships could predict the organizational commitments of the company staff ( $\bar{X} = 68.80$ )

**Keywords : Quality of Working Life / Organizational Commitment**

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อองค์กรต่างๆเป็นอย่างมาก เพราะว่าบุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร แม้องค์กรใดจะมีเงินมีเครื่องมือจักรที่ทันสมัยเพียงใด แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหรือมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมกับงานก็อาจส่งผลในระยะยาวให้องค์การนั้นๆไม่ประสบความสำเร็จก็เป็นได้ Lepkhрут, C. (2011) กล่าวว่า ฉะนั้นองค์กรจำเป็นจะต้องดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกและกระบวนการทำงาน ไม่ใช่มองแต่เพียงเรื่องของเงินเดือนและค่าจ้าง แต่ควรครอบคลุมถึงสิทธิความเป็นมนุษย์ รวมไปถึงสุขภาพอนามัย อารมณ์ ทัศนคติ จิตใจและปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการทุ่มเทการทำงานของพนักงาน ดังที่ Huse, E.F. & Cumming (1985) ระบุว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการประสานกันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพนักงานได้รับการเอาใจใส่ในเรื่องนี้แล้ว พนักงานก็จะรู้สึกได้รับการสนับสนุนทั้งสภาพความเป็นอยู่และจิตใจ เช่น มีผลตอบแทนที่ยุติธรรม การบริหารงานมีความยุติธรรม รวมไปถึงเวลาในการทำงานสมดุลกับเวลาให้กับครอบครัว และ Phithiyanuwat, S., et al. (1997) กล่าวว่า แต่ในขณะเดียวกันถ้าหากองค์กรนั้นๆ ไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังของพนักงานในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นได้ จะทำให้พนักงานยึดมั่นกับองค์กรน้อยลง ซึ่ง Vachiravarakam, N. (1998) กล่าวว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างต่อเนื่องนั้น จะส่งผลต่อพนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข

Kongchan, A. (1986) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถเป็นตัวพยากรณ์ถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในองค์กรได้ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่ต่อเนื่อง เช่น ความเสียสละ ตรงต่อเวลาในการทำงาน ไม่ขาดงาน มีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนานกว่า เป็นต้น Leelertphan, W. (2014) กล่าวว่า แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเกิดปัญหาไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ หรือมีหน่วยงานใหม่ ยื่นข้อเสนอดีเข้ามาก็จะลาออกจากงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร ต้องมาสร้างคนใหม่ ซึ่งเป็นการเสียเวลาและทรัพยากร ตลอดจนทำให้ขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นของพนักงานที่อยู่ในองค์กรลดลง

บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขา ลำพูน) เป็นบริษัท ที่ให้บริการ จัดหาพนักงานหรือรับเหมาช่วงแรงงานให้กับบริษัทและโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ในจังหวัดลำพูนและจังหวัดใกล้เคียง โดยมีสำนักงานใหญ่ในประเทศไทยอยู่ที่กรุงเทพฯ และมีสาขาทั้งหมด 10 สาขา ภายใต้แมนพาวเวอร์กรุ๊ปสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา บริษัทดำเนินการภายใต้กฎหมายแรงงานไทยทุกประการ โดยให้บริการ 3 ประเภทคือ 1) พนักงานชั่วคราว 2) พนักงานแบบสัญญาจ้าง 3) พนักงานประจำในส่วนของกระบวนการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้ 1) การสรรหาพนักงาน 2) การคัดเลือกพนักงาน 3) การฝึกอบรมพนักงาน 4) ให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆ ให้กับพนักงาน 5) รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงาน Manpowergroup (2015)

Maneerat, M., et al. (2007) กล่าวว่า ปัจจุบันองค์กรธุรกิจของไทยเริ่มเห็นความสำคัญของการมี องค์กรภายนอกเข้ามาช่วยทำงานในสิ่งที่ตนไม่ถนัดส่วน จึงทำให้การจ้างงานภายนอก (Outsourcing) เริ่มเข้ามา มีบทบาทในระบบการบริหารในปัจจุบันมากขึ้น เนื่องมาจาก การแข่งขันทางด้านธุรกิจที่รุนแรงขึ้นเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความล่าช้าในการพัฒนาบุคลากรรวมไปถึงอุตสาหกรรมต่างๆ มีการขยายตัวขึ้นเรื่อยๆ ตามลำดับ และมีความต้องการแรงงานจากภายนอกมากขึ้น จากสาเหตุดังกล่าวผู้บริหารองค์กรเริ่มมีการ พิจารณาที่จะมอบหมายภารกิจด้านการบริหารหรือด้านอื่นๆ บางส่วนให้กับบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความ ชำนาญและมีเทคโนโลยีที่ดีกว่า เข้ามาบริหารโดยอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลขององค์กรนั้นๆ ทำให้องค์กรนั้น สามารถปรับปรุงจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้นๆ ให้สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก และมีความ ต้องการลดต้นทุน จึงทำให้บริษัทประเภทจัดหางานก็มีเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเมื่อคู่แข่งทางการตลาดของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขา ลำพูน) มีข้อเสนอต่างๆ ที่ใกล้เคียงหรือดีกว่า อาจจะส่งผลให้พนักงานที่อยู่ในความดูแลของบริษัทมีอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนงานไปทำงานร่วมกับบริษัทคู่แข่ง ได้เช่นเดียวกัน และเนื่องมาจากเป็นพนักงานแบบ Outsource พนักงานจึงมีปัญหาด้านความมั่นคงในหน้าที่ การงาน เพราะเนื่องจากว่าไม่ได้เป็นพนักงานประจำในบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรมที่จะต้องเข้าไปทำงาน จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะพนักงานภายนอกซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีหรือความผูกพัน ต่อองค์กรด้วย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขา ลำพูน) ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการนำไปอ้างอิงการวางแผน นโยบาย เพื่อ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน และเป็นการรักษาพนักงานที่มี ความรู้ความสามารถให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต รวมไปถึงทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี ให้กับองค์กรมากขึ้นด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

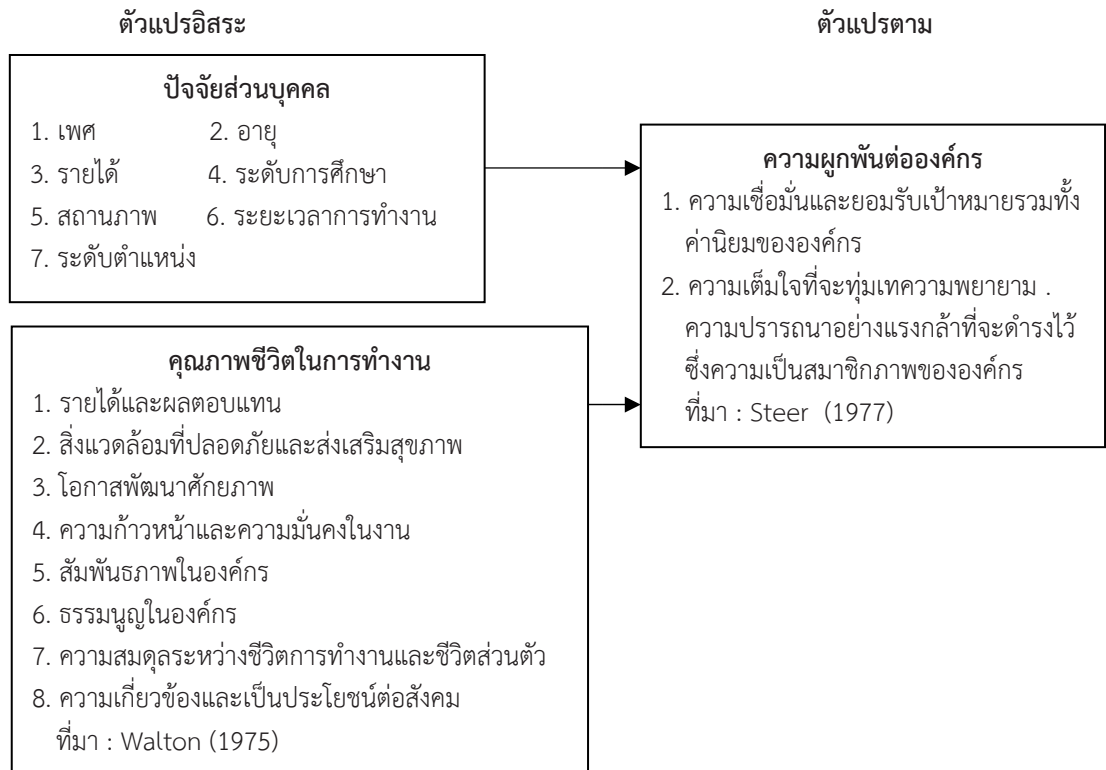
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) โดยใช้ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 8 ตัวแปร ตามแนวคิดทฤษฎีของ Walton (1975) เป็นตัวแปรต้น ส่วนตัวแปรตามผู้วิจัยได้ นำแนวคิดทฤษฎี ความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 3 ตัวแปรของ Steers, R.M. (1977) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้คือ พนักงานประจำที่ทำงานภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีจำนวนทั้งหมด 410 คน (Skillpower Service (Thailand) Co., Ltd (Manpower, Lumpun branch, 2017)

ในการศึกษาค้นครั้งนี้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างหาได้จากสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 Quoted in Petchroj, L., 2555)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร (410 คน)

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการคำนวณมีจำนวน 410 ราย ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อน ± 5% สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{410}{1 + 410(0.05)^2}$$

$$n = 202$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 202 ตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้หน่วยงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิเพื่อเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sample) เลือกเก็บข้อมูลจากพนักงานในตำแหน่งต่างๆ ให้ครบตามจำนวนที่ต้องการตามแต่ละชั้นภูมิ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแต่ละแผนก

| แผนก / ตำแหน่งงาน                                   | จำนวนพนักงาน<br>(คน) | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง<br>(คน) |
|-----------------------------------------------------|----------------------|----------------------------|
| 1. ผู้จัดการเขตพื้นที่ภาคเหนือ                      | 1                    | 1                          |
| 2. อธิการ (Admin)                                   | 1                    | 1                          |
| 3. หัวหน้ากะ                                        | 3                    | 1                          |
| 4. แผนกดูแลวัตถุดิบและอุปกรณ์ในห้องเย็น (Cool Room) | 3                    | 1                          |
| 5. แผนกดูแลการผลิตของผลิตภัณฑ์ A(Extrude)           | 60                   | 29                         |
| 6. แผนกดูแลการผลิตของผลิตภัณฑ์ B(FryPack)           | 46                   | 23                         |
| 7. แผนกช่วยเหลือแผนกอื่นๆ (Ontop)                   | 18                   | 9                          |
| 8. แผนกดูแลการผลิตของผลิตภัณฑ์ C(PC Line)           | 146                  | 72                         |
| 9. แผนกดูแลการผลิตของผลิตภัณฑ์ D(Schaaf-LPN)        | 39                   | 19                         |
| 10. แผนกดูแลการผลิตของผลิตภัณฑ์ E(Stax-LPN )        | 66                   | 33                         |
| 11. แผนกสนับสนุน(Support )                          | 27                   | 13                         |
| รวม                                                 | 410                  | 202                        |

\*ชื่อของแผนกดูแลการผลิต เรียกตามชื่อของเครื่องจักรที่ใช้

ที่มา : (Skillpower Service (Thailand) Co., Ltd (Manpower, Lumpun branch), Maneger, 2017 : The employee file

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นโดยศึกษาเอกสารและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน 3) ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน 4) ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร บทความ วิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน โดยให้ครอบคลุมกับ วัตถุประสงค์และสมมุติฐานการศึกษา 3) ดำเนินการร่างแบบสอบถามฉบับร่าง 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง 5) ทำการปรับปรุงแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ เสนอแนะ 6) นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา หลังจากนั้นนำมาหาค่า (IOC) และผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้ค่า IOC = 0.97 7) ปรับปรุง

แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ 8) นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล (Try-out) มีค่าความเชื่อมั่น = 0.83 9) นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์จำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัต (Cronbach's Alpha coefficient) ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลมีค่าความความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ = 0.95

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการนำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่า ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทำการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Simple t-test, One-way ANOVA ทำการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis )

#### สรุปผลการวิจัย

สำหรับข้อมูลทั่วไปของ พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 202 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.97 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.96 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.56 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่าคิดเป็นร้อยละ 73.76 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 70.79 ปฏิบัติงานในตำแหน่ง PC Line คิดเป็นร้อยละ 35.56 และมีรายได้สุทธิต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 73.27

ตารางที่ 2 คะแนนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน                 | (n = 202) |      |         |       |
|---------------------------------------|-----------|------|---------|-------|
|                                       | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   | ลำดับ |
| ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ        | 3.11      | 0.63 | ปานกลาง | 6     |
| สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย  | 3.43      | 0.68 | สูง     | 1     |
| โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ      | 3.34      | 0.62 | ปานกลาง | 2     |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน        | 3.10      | 0.69 | ปานกลาง | 7     |
| สัมพันธภาพในองค์กร                    | 3.22      | 0.58 | ปานกลาง | 5     |
| ธรรมเนียมในองค์กร                     | 3.22      | 0.63 | ปานกลาง | 5     |
| ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว    | 3.33      | 0.72 | ปานกลาง | 3     |
| ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม | 3.26      | 0.66 | ปานกลาง | 4     |
| รวมเฉลี่ย                             | 3.25      | 0.15 | ปานกลาง |       |

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ในภาพรวมของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.68) รองลงมา คือ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.62) และอันดับที่สาม คือ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 0.72)

**ตารางที่ 3** คะแนนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กร

| ความผูกพันขององค์กร                                             | (n = 202)   |             |                |       |
|-----------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------|-------|
|                                                                 | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ          | ลำดับ |
| ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 3.29        | 0.63        | ปานกลาง        | 2     |
| ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร   | 3.32        | 0.66        | ปานกลาง        | 1     |
| ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร                       | 3.29        | 0.74        | ปานกลาง        | 2     |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>                                                | <b>3.30</b> | <b>0.61</b> | <b>ปานกลาง</b> |       |

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความผูกพันขององค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 0.74)

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

| ปัจจัยส่วนบุคคล         | ตัวแปร       | n      | $\bar{X}$ | S.D.  | T      | Sig. (2tailed) | F     | Sig. (2-tailed) | ผลการทดสอบ |
|-------------------------|--------------|--------|-----------|-------|--------|----------------|-------|-----------------|------------|
| เพศ                     | หญิง         | 107    | 3.20      | 0.66  | -1.877 | 0.251          |       |                 | ไม่แตกต่าง |
|                         | ชาย          | 95     | 3.36      | 0.59  |        |                |       |                 |            |
| อายุ                    | ระหว่างกลุ่ม | 0.571  | 3         | 0.190 |        |                | 0.504 | 0.680           | ไม่แตกต่าง |
|                         | ภายในกลุ่ม   | 74.720 | 198       | 0.377 |        |                |       |                 |            |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.933  | 3         | 0.644 |        |                | 1.739 | 0.160           | ไม่แตกต่าง |
|                         | ภายในกลุ่ม   | 73.358 | 198       | 0.370 |        |                |       |                 |            |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล     | ตัวแปร       | n      | $\bar{X}$ | S.D.  | T | Sig. (2tailed) | F     | Sig. (2-tailed) | ผลการทดสอบ |
|---------------------|--------------|--------|-----------|-------|---|----------------|-------|-----------------|------------|
| ระดับการศึกษา       | ระหว่างกลุ่ม | 0.519  | 2         | 0.206 |   |                | 0.631 | 0.502           | ไม่แตกต่าง |
|                     | ภายในกลุ่ม   | 74.771 | 199       | 0.376 |   |                |       |                 |            |
| สถานภาพ             | ระหว่างกลุ่ม | 0.545  | 2         | 0.273 |   |                | 0.726 | 0.485           | ไม่แตกต่าง |
|                     | ภายในกลุ่ม   | 74.745 | 199       | 0.376 |   |                |       |                 |            |
| รายได้สุทธิต่อเดือน | ระหว่างกลุ่ม | 7.265  | 3         | 2.422 |   |                | 7.049 | 0.000*          | แตกต่าง    |
|                     | ภายในกลุ่ม   | 68.025 | 198       | 0.344 |   |                |       |                 |            |
| ระดับตำแหน่ง        | ระหว่างกลุ่ม | 10.139 | 10        | 1.014 |   |                | 2.972 | 0.002*          | แตกต่าง    |
|                     | ภายในกลุ่ม   | 65.152 | 191       | 0.341 |   |                |       |                 |            |

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้สุทธิต่อเดือน และปัจจัยด้านระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า เมื่อพนักงานมีระดับตำแหน่ง และ รายได้สุทธิต่อเดือนแตกต่างกัน จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าปัจจัยเหล่านี้ ถึงแม้จะมีความแตกต่างกันก็ จะไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน                  | ความผูกพันต่อองค์กร                                    |                                                                |                                                                   |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
|                                        | ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์กร | ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร | ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร |
| รายได้และผลตอบแทน                      | .419**                                                 | .313**                                                         | .376**                                                            |
| สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | .643**                                                 | .566**                                                         | .509**                                                            |
| โอกาสพัฒนาศักยภาพ                      | .622**                                                 | .620**                                                         | .589**                                                            |

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน                        | ความผูกพันต่อองค์กร                                   |                                                               |                                                                   |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
|                                              | ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร | ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร | ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน               | .562**                                                | .462**                                                        | .580**                                                            |
| สัมพันธภาพในองค์กร                           | .680**                                                | .595**                                                        | .599**                                                            |
| ธรรมเนียมในองค์กร                            | .682**                                                | .623**                                                        | .659**                                                            |
| ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | .683**                                                | .615**                                                        | .579**                                                            |
| ความภูมิใจในองค์กร                           | .674**                                                | .600**                                                        | .597**                                                            |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 แสดงว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ซึ่งหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ทั้ง 8 ด้าน ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน

**ตารางที่ 6** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)

---

|              |              |                          |                                     |
|--------------|--------------|--------------------------|-------------------------------------|
| $R = .810^a$ | $R^2 = .657$ | Adjusted R Square = .655 | Std. Error of the Estimate = .30042 |
|--------------|--------------|--------------------------|-------------------------------------|

---

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.810 หมายความว่า องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) นั้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงมากและสามารถส่งผลไม่ว่าผลด้านบวกหรือผลด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์กรได้

การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

ความผูกพันต่อองค์กร =  $0.358 + 0.313$  (ธรรมเนียมในองค์กร) +  $0.279$  (ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว) +  $0.311$  (สัมพันธภาพในองค์กร)

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร =  $0.322$  (ธรรมเนียมในองค์กร) +  $0.327$  (ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว) +  $0.293$  (สัมพันธภาพในองค์กร)

### อภิปรายผลการวิจัย

1. พนักงานส่วนมากมีช่วงอายุประมาณ 20-30 ปี มีอายุงานน้อย เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และส่วนมากมีรายได้สุทธิต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากพนักงานบริษัทส่วนใหญ่ เป็นพนักงาน Outsource จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแบบ Outsource ซึ่งจะแตกต่างจากพนักงานประจำอย่างเห็นได้ชัด พนักงานจึงมีความคาดหวังให้บริษัทพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆของพนักงานให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม ดังนั้นบริษัทจึงควรนำข้อเสนอแนะต่างๆ จากงานวิจัย ไปปรับปรุงในส่วนที่สามารถทำได้เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในอนาคต คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัทสกลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน) จากการศึกษาพบว่าโดยรวมพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยและคุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 7 ด้านอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Siripun, S. (2009) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยในเขตกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาบริษัทโรงงานฟุตบอลไทย-สปอร์ตติ้งกู๊ดส์จำกัด (FBT) ซึ่งพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow, A. (1970) กล่าวว่าโดยระยะยาวตัวบุคคลนั้นจะมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด ซึ่งบุคคลแต่ละคนมีความต้องการด้านต่างๆ ในระดับที่ต่างกันออกไป และแรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัทสกลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน) จากการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้งสามด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yingfuwatthana, S. (2010) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำกับพนักงานภายนอก ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด เช่นเดียวกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีเพียงปัจจัยด้านรายได้สุทธิต่อเดือนและระดับตำแหน่งของพนักงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆที่ต่างกันจะไม่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Nanthapornwinyu, N. (2008) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งพบว่าปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันได้แก่สภาพรายได้ และสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ในด้านความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้นทำให้เพิ่มความตั้งใจให้ การทำงาน และหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสวัสดิการเงินเดือน รวมไปถึงการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) ในระดับสูงมาก ( $R = 0.810$ ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Suwannakun, W. (2011) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วัง จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในเชิงบวก และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ Attaniti, R. (2011) ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการสำคัญในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ องค์กรจะต้องคำนึงถึงการปรับปรุงพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งใจให้บุคลากรในองค์กรใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเพื่อให้เกิดความจงรักภักดี หรือ เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นนั่นเอง

#### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านรายได้และผลตอบแทน ผลวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.11 อยู่ในอันดับที่ 6 ดังนั้นบริษัทควรให้การสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1.1 บริษัทควรสำรวจเพื่อเปรียบเทียบค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ กับบริษัทที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ว่าอยู่ในระดับใด และเหมาะสมกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันมากน้อยเพียงใด เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าวันหยุด ค่ากะ ค่าอาหาร สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

1.2 ด้านผลตอบแทน อาจจัดทำโปรแกรมการเลือกรับผลตอบแทนให้เหมาะสมกับสถานภาพหรือความจำเป็นส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น พนักงานที่มีสถานะภาพโสด อาจเลือกผลตอบแทนรูปแบบหนึ่ง ส่วนพนักงานที่สมรสแล้ว ก็สามารถเลือกผลตอบแทนอีกรูปแบบหนึ่ง

1.3 ด้านสวัสดิการบริษัทควรดำเนินการสำรวจความพึงพอใจด้านสวัสดิการพนักงานอยู่เสมอ เช่น ทุก 6 เดือน หรือ 1 ปี ว่าสวัสดิการใดเหมาะสมหรือเป็นที่ต้องการของพนักงานมากที่สุด และหากสวัสดิการใดไม่จำเป็นก็สามารถยกเลิกได้

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผลวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในอันดับที่ 1 แต่เนื่องจากพนักงานจะต้องไปปฏิบัติในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ดังนั้นบริษัทควรให้การให้ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้เพิ่มขึ้น ดังต่อไปนี้ บริษัทควรกระตุ้น ให้พนักงานตระหนักถึงความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตามกฎของความปลอดภัย อาจจัดกิจกรรมเพิ่มเติม เช่น จัดนิทรรศการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเสนอข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายต่างๆ และวิธีลดอุบัติเหตุ มีการให้รางวัล หรือ ชื่นชมผู้ที่ยึดถือปฏิบัติตามกฎในการรักษาความปลอดภัย รวมไปถึงการจัดตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน

3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ ผลวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.34 อยู่ในอันดับที่ 2 แต่บริษัทควรให้การสนับสนุนความรู้และวิทยาการใหม่ๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น ดังต่อไปนี้ องค์กรควรจัดส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและวิทยาการใหม่ ให้เหมาะสมกับศักยภาพของพนักงานเพื่อ พัฒนาและเพิ่มพูนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดอบรมภายในให้กับพนักงาน ในหลักสูตรต่างๆ ในสาขาที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน เป็นต้น

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.10 อยู่ในอันดับที่ 7 เนื่องจากพนักงานเป็นพนักงานรูปแบบ Out source เพราะไม่ได้เป็นพนักงานประจำกับองค์กรที่เข้าไปปฏิบัติงาน จึงทำ

ให้พนักงานไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานของตน ดังนั้นบริษัทควรสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้เพิ่มขึ้น ดังต่อไปนี้

องค์กรควรสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในงาน เพื่อให้พนักงานมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานที่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลา 3-5 ปี หรือ 5 ปีขึ้นไป ซึ่งย่อมมีความสามารถและทักษะสูงตามไปด้วย ก็อาจขอยกย้ายพนักงานไปทำงานยังตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เป็นต้น ลักษณะเช่นนี้องค์กรจะได้ไม่สูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไป

5. สัมพันธภาพในองค์กร ผลวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.22 อยู่ในอันดับที่ 5 เนื่องจากพนักงานเป็นพนักงานรูปแบบ Out source เพราะไม่ได้เป็นพนักงานประจำกับองค์กรที่เข้าไปปฏิบัติงาน จึงทำให้บางครั้งการทำงานไม่มีความสามัคคีกัน อาจจะเป็นเพราะมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างพนักงานประจำและพนักงาน Outsource ดังนั้นบริษัทควรสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้เพิ่มขึ้น ดังต่อไปนี้ บริษัท Outsource กับบริษัทผู้ว่าจ้าง ควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานประจำและพนักงาน Outsource หรือ จัดกิจกรรมสันทนาการนอกสถานที่ รวมไปถึงมีการจัดกิจกรรมในเทศกาลสำคัญต่างๆ เช่น กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ รวมถึงวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น

6. ธรรมเนียมในองค์กร ผลวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.22 อยู่ในอันดับที่ 5 ดังนั้น บริษัทควรสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้เพิ่มขึ้น ดังต่อไปนี้

6.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอาจดำเนินการผ่านการสำรวจความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถามเป็นประจำทุก 6 เดือน และการเปิดโอกาสให้ส่งจดหมายหรืออีเมลเพื่อแสดงความคิดเห็นด้านต่างๆถึงผู้บริหารได้อย่างเสรี

6.2 เปิดโอกาสให้ตัวแทนพนักงานเข้าร่วมการประชุมขององค์กร ในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อให้แสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหา เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จึงทราบสถานการณ์และผลกระทบโดยตรง สามารถสะท้อนปัญหาที่แท้จริงอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ตรงประเด็นได้

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผลวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.33 อยู่ในอันดับที่ 3 อาจจะเป็นเพราะพนักงานบริษัทต้องทำงานหนักเพราะต้องไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งบางครั้งอาจจะต้องทำงานล่วงเวลาเนื่องจาก เพราะมีคำสั่งซื้อเข้ามามาก จึงต้องทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ดังนั้น บริษัทควรสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้เพิ่มขึ้น ดังต่อไปนี้

องค์กรควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสุขให้กับครอบครัว เช่น การจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ออกกำลังกาย อาทิ เส้นทางวิ่ง ลานเดินแอโรบิค รวมถึงอาจมีการจัดสวัสดิการสนับสนุนช่วยเหลือบุตรของพนักงานด้านทุนการศึกษา หรือช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่จำเป็น

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร ผลวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.26 อยู่ในอันดับที่ 4 อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังต่อไปนี้ องค์กรควรจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกับชุมชนใกล้เคียง และเชิญชวนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมด้วย หรือ อาจจะมีสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเข้าร่วมการทำกิจกรรม อาทิ ของรางวัลในการเข้าร่วม รวมไปถึงมีบอร์ดยกย่องให้กับพนักงานอื่นๆทราบ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษา เรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบริษัท Outsource

## References

- Attanit, R. (2011). **Creating Employee Engagement**. Bangkok : Kosintr Book Home.
- Huse, E.F. & Commings, T.G. (1985). **Organization developement and change**. Minnesota : West.
- Kongchan, A. (1986). **Organizational Commitment**. Bangkok : Chulalongkorn Business Review.
- Leelertphan, W. (2014). **Factor Affecting the Level of Organizational Employee Engagement of Nation Broadcasting Corporation Public Company Limited**. M.B.A. Thesis, Nation University.
- Lepkhrut, C. (2011). **Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment of Support Staff of the National Institute of Development Administration**. Bangkok : National Institute of Development Administration.
- Maneerat, M., et al. (2007). **Comparative Opinion Level Between Insourcing Worker and Outsourcing Worker About Benefits, Welfare, Payment, Job Description and Working Environment, Case Study of the GE Capital (Thailand) Company Limited**. M.B.A. Thesis, Narseuan University.
- Manpower Group Company. (2015). **About Manpower**. [Online]. Available : <http://www.manpowerthailand.com/tris/content/detail/299-aboutManpower>. [2017 October 10].
- Maslow, Abraham. (1970). **Motivation and Personnality**. New York : Harper and Row Publishers.
- Nanthapornwinyu, N. (2008). **Organizational Commitment of Central Retail Corporation Limited's Employees**. Bangkok : Phranakhon Rajabhat University.
- Petchroj, L. & Chamniprasart, A. (2012). **Research Procedure**. Bangkok : Pimdee Karnpim.
- Phithiyanuwat, S., et al. (1997). **Quality of Life in the Work of Civil Servants**. Bangkok : Chulalongkorn University.
- Siripun, S. (2009). **The Quality of Work Life Employees of Garment Industrial Factory in Bangkok : a case study of Football Thai Factory Sporting Goods Company Limited (FBT)**. M.A.Thesis, Kasetsart University.
- Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness**. California : Goodyear Publishers Inc.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). **Motivation and work behavior**. (5 th Ed.). New York : McGraw-Hill.
- Suwannakun, W. (2011). The Impact of Quality of Life at Work Toward the Commitment in Organization of Staff at Mae Wang Sugar Industry Company Limited. **Journal : Business and Economics Edition**, 9(2), 83-96.
- Vachiravarakarn, N. (1998). Living Organization : Happy Agency. **Official Journal**, 43(5), 51-56.
- Walton. (1975). **Criteria for Quality of Working Life**. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). **The Quality of Working Life**. New York : Free Press.
- Yingfuwatthana, S. (2010). **Perception of Self-Efficacy, Motivation to Work and the Organizational Commitment of Insourcing Employees and Outsourced Employees**. M.Sc. Thesis, Ramkhamhaeng University.