

การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก

The study factor of quality of work life affecting organizational commitment of employees in plastics manufacturers

ขวัญธิดา พิมพการ¹ กฤษดา ทองทับ² วรณา จำปาทิพย์³

Khwanthida Phimphakarn¹ Krisada Tongtub² Wanna Jumpathip³

¹ อาจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ

Lecturer, Ph. D. at Faculty of Nursing, HRH Princess Chulabhorn College of Medical Science

Correspond author, E-mail: khwanthida.phip@pccms.ac.th

² อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ

Lecturer, Faculty of Nursing, HRH Princess Chulabhorn College of Medical Science

E-mail: Krisada.ton@pccms.ac.th

³ อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ

Lecturer, Faculty of Nursing, HRH Princess Chulabhorn College of Medical Science

E-mail: Wanna.jam@pccms.ac.th

Received: February 2, 2021; Revised: February 3, 2021; Accepted: February 21, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่องการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดัดแปลงจากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างมาแล้วเป็นแนวทาง ความเที่ยงของแบบสอบถามซึ่งผ่านความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และการทดลองใช้ (Try out) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.853 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า

1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 263 คน (ร้อยละ 65.75) อายุ 19-35 ปี จำนวน 287 คน (ร้อยละ 71.75) ระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน จำนวน 379 คน (ร้อยละ 94.75) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน (ร้อยละ 58.75) ระยะเวลาการทำงานในองค์กร 2-5 ปี จำนวน 216 คน (ร้อยละ 54.00) รายได้ต่อเดือน 30,001- 40,000 บาท จำนวน 115 คน (ร้อยละ 28.75)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยภาพรวมในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3) การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก พบว่า

4.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ได้ร้อยละ 41.30

คำสำคัญ: ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study factor of Quality of Work Life affecting organizational commitment of employees in plastics manufacturers. Objective to study the personal factors and the Quality of Work Life factors affecting organizational commitment of employees in plastics manufacturers. 400 subjects were selected by convenience sampling of employees in plastics manufacturers. The researcher created questionnaires from various theories and related research results and adapted from questionnaires, which were created as guidelines. The reliability coefficients of the quality of working life factors scale and the organizational commitment scale were .853, respectively. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Multiple Regression Analysis. The results of this study:

1. Personal factors affecting the organizational commitment of employees in plastics manufacturers; found that, the majority of the sample were 263 men (65.75%), aged 19-35, 287 (71.75%). Employee level of 379 (94.75%), the highest degree of graduate degree, 235 (58.75%). Duration of work in the organization 2-5 years, 216 (54.00%), monthly income 30,001-40,000 baht, 115 (28.75 %)

2. Quality of Work Life affecting the organizational commitment of employees in plastics manufacturers; found that, the majority of the sample group overall Quality of Work Life factor is moderate. When considered individually, it was found that the opinion of each area with the highest average score; the work-life balance is moderate. The area with the lowest average score; the opportunity to develop employees' knowledge and abilities is moderate.

3. The organizational commitment of employees in plastics manufacturers; found that, the majority of the overall sample group is moderate.

4. Personal factor and quality of working life factors can jointly forecast the organizational commitment of employees in plastics manufacturers; found that,

4.1 Personal factors are gender, age, status, position level, education level, length of service and average monthly income. Affecting the organizational commitment of employees in plastics manufacturers, no different Statistically significant at 0.05.

4.2 Quality of Work Life factors; in terms of compensation that are adequate and fair, in collaboration and relationships with other people jointed forecast the organizational commitment of employees in plastics manufacturers by 41.30 %.

Keywords: Quality of Work Life, the organizational commitment, employees in plastics manufacturers

บทนำ

สถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 ส่งผลให้เศรษฐกิจไทยหยุดชะงัก ภาคธุรกิจส่วนใหญ่ไม่สามารถรักษายอดขายและกำไรไว้ได้ บางบริษัทอาจมีกำไรลดลงและเงินทุนลดลง ลดพนักงาน ปลดพนักงาน บางบริษัทอาจถึงขั้นหยุดกิจการ ส่วนบริษัทที่มีสภาพคล่องสูงก็จะสามารถผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบากนี้ไปได้ (ศูนย์ข้อมูลและวิจัยอุตสาหกรรมพลาสติกสถาบันพลาสติก, 2563)

ในขณะที่การดำเนินธุรกิจของบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก กลับไม่ได้รับผลกระทบมากนักซึ่งสะท้อนได้จากดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม (MPI) ในกลุ่มอุตสาหกรรมเม็ดพลาสติกและผลิตภัณฑ์พลาสติกที่ปรับตัวเพิ่มขึ้นทุกรายการในเดือนมีนาคม 2563 เกิดจากการผลิตเพื่อตอบสนองทั้งตลาดภายในและภายนอกประเทศเป็นสำคัญ ในอัตรา +13.4% และ +7.0% ตามลำดับ คาดว่าเกิดจากอุปสงค์ที่เพิ่มขึ้นของประเทศจีนที่เริ่มฟื้นตัวในวิกฤตการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 โดยไทยมีการส่งออกเม็ดพลาสติกในประเทศจีนขยายตัวเชิงมูลค่าได้ถึง +16.6% รวมไปถึงการส่งออกผลิตภัณฑ์พลาสติกของไทยที่ขยายตัวที่ตลาดญี่ปุ่น และสหรัฐในอัตรา +14.1% และ +12.6 % ตามลำดับ ด้วยเหตุนี้ ภาพรวมการส่งออกของอุตสาหกรรมพลาสติกไทยในเดือนมีนาคมจึงปรับตัวเพิ่มขึ้นจากเดือนกุมภาพันธ์อย่างเห็นได้ชัด (ศูนย์ข้อมูลและวิจัยอุตสาหกรรมพลาสติกสถาบันพลาสติก, 2563)

ถึงแม้การดำเนินธุรกิจของบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก จะมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่การบริหารงานบุคคลก็ยังพบว่าอัตราการเข้าออกของพนักงานสูงเช่นเดียวกัน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการวิจัยและศึกษาถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 เนื่องจากเขตพื้นที่พระราม 2 เป็นพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวค่อนข้างสูงการเข้าออกของพนักงานจะมีการเคลื่อนไหวสูงมาก แต่หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้อัตราการเข้าออกของพนักงานลดลง ซึ่งการที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ก็ต่อเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (ศูนย์ข้อมูลและวิจัยอุตสาหกรรมพลาสติกสถาบันพลาสติก, 2563)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์มาก คนหรือบุคลากร ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญเป็นทรัพยากรที่ต้องดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพราะคนมีชีวิต จิตใจ ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลอย่างใกล้ชิดในกระบวนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่ง วอลตัน (Walton, 1973) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

เป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป ทั้งภาครัฐและเอกชน หากพนักงานขาดความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือการลาออกของพนักงานเกิดความสูญเสียขององค์กร ทำให้ต้องเสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกฝนอบรมพนักงานใหม่

บุชานัน (Buchanan, 1979) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ได้เป็นพวกเดียวกันกับองค์กร ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล, ธัญวฤณ วัทโล, และ วิลาสณี สุดประเสริฐ (2563) พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 29.0 และ 3) ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46 ส่วนการศึกษาของ สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนท์ (2561) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูคือ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน การตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ซึ่งพนักงานในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติกยังไม่มีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้อยู่ในองค์กร สร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันให้แก่องค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

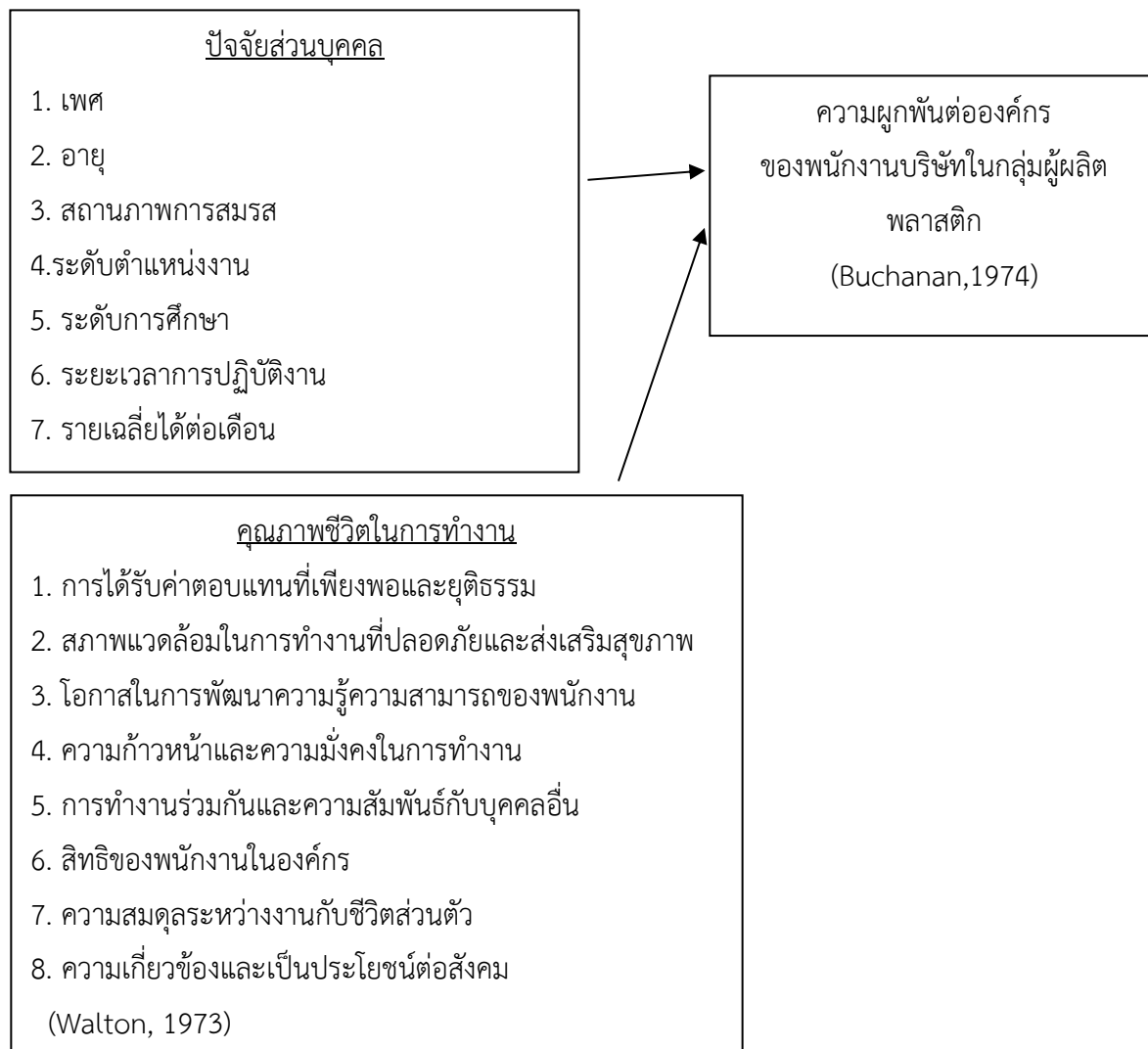
1. ผู้วิจัยได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก
2. ผู้วิจัยได้ทราบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก
3. ผู้วิจัยได้ทราบถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก แตกต่างกัน
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยใช้คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านตามแนวคิดของ Walton (1973) และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรอิสระส่วนความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Buchanan (1974) เป็นตัวแปรตามได้กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังแผนภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดกลุ่มตัวอย่างของโคเชิน (W.G. Cochran, 1963) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างมาจากการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยกำหนดข้อคำถามจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา วัตถุประสงค์

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงจากหลายตัวเลือก รวมข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) ซึ่งมีการแบ่งเกณฑ์พิจารณา 5 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ประกอบด้วยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิของพนักงานในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) ซึ่งมีการแบ่งเกณฑ์พิจารณา 5 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข หรือปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีการพัฒนา แก้ไข หรือปรับปรุง เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเป็นประโยชน์ต่อบริษัทต่อไป โดยจะเป็นลักษณะข้อคำถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านดูความสอดคล้องของเนื้อหาแบบสอบถาม และนำมาคำนวณค่าดัชนี IOC ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามที่มีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และทำการปรับปรุงข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับให้อยู่ในเกณฑ์ดีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.702

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดสอบใช้ (Try-out) กับพนักงานในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α = Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .853

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อใช้ประกอบในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติเชิงอ้างอิง (Inference Statistics) ได้แก่ การหาความแตกต่างด้วยตัวแปรด้านสถิติ t-test (Independent Sample Test) และ F-test หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่แบบ LSD และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 400 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.75 อายุ 19-35 ปี จำนวน 287คน คิดเป็นร้อยละ 71.75 ระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน จำนวน 379 คน คิดเป็นร้อยละ 94.75 จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.75 ระยะเวลาการทำงานในองค์กร 2-5 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รายได้ต่อเดือน 30,001- 40,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ภาพรวม)	รายด้าน			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.70	0.227	ปานกลาง	7
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	2.71	0.642	ปานกลาง	6
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	2.69	0.004	ปานกลาง	8
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.97	0.256	ปานกลาง	4
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.11	0.115	ปานกลาง	3
6. ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร	3.12	0.227	ปานกลาง	2
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.24	0.217	ปานกลาง	1
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.79	0.096	ปานกลาง	5
รวม	2.92	0.331	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยภาพรวมในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.92$, S.D.= 0.331) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$, S.D.= 0.217) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.69$, S.D.= 0.004)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงผลักดันให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.51	0.005	มาก	1
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร	2.65	0.170	ปานกลาง	8
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กรและความก้าวหน้าของท่าน	2.69	0.020	ปานกลาง	6
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้จะล่วงเลยเวลาเลิกงานไปแล้วและไม่ได้รับผลตอบแทน	2.72	0.031	ปานกลาง	5
5. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	3.42	0.056	มาก	2
6. ท่านจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุเพราะท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรจนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น แม้มีโอกาสดี	2.68	0.090	ปานกลาง	7
7. ท่านยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม	2.81	0.030	ปานกลาง	4
8. องค์กรเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่จะเลือกปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน	2.64	0.024	ปานกลาง	9
9. เมื่อมีใครพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหายท่านจะรีบชี้แจงทันที	2.86	0.091	ปานกลาง	3
10. ท่านมีความสุขกับการทำงานในองค์กรมากกว่าสิ่งใด ๆ	2.63	0.076	ปานกลาง	10
รวม	2.86	0.059	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.86$, S.D.= 0.059) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความคิดเห็นในแต่ละข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนมากที่สุด คือ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงผลักดันให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.= 0.327) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุด คือ ท่านมีความสุขกับการทำงานในองค์กรมากกว่าสิ่งใด ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.63$, S.D.= 0.076)

การทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก แตกต่างกันพบว่า

เพศของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อายุของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สถานภาพของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระดับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก

ตารางที่ 4.3: แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก

(n=400)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	b	Std. Error	M	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.750	0.27		5.830	0.000*		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X ₁)	0.39	0.02	0.41	5.627	0.000*	0.832	5.432
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (X ₂)	-0.53	0.05	0.78	1.781	0.076	0.578	1.781
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน (X ₃)	-0.47	0.04	0.47	1.029	0.305	0.447	1.201
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X ₄)	0.07	0.05	0.27	1.858	0.076	0.535	1.858
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X ₅)	0.27	0.03	0.36	2.401	0.001*	0.299	2.401
6. ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร (X ₆)	-0.71	0.03	0.78	1.781	0.076	0.578	1.543
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X ₇)	-0.43	0.04	0.43	1.029	0.305	0.447	1.598
8.ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X ₈)	-0.28	0.05	0.45	6.579	0.00	0.562	6.410

R = 0.658, R² = 0.413, Adjusted R² = 0.435, SEE = 0.373, F = 32.324, Sig.=0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก เขตพื้นที่พระราม 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านที่มีอิทธิพลต่อของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และรองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตามลำดับ

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.658$) มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 41.30 ($R^2 = 0.413$) มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.373 ($SEE = 0.373$) Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0.299 ถึง 0.832 และ VIF มีค่าตั้งแต่ 1.201 ถึง 6.410 ซึ่ง Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.200 และ VIF มีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนาย (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y = 1.750 + 0.390x_1 + 0.270x_5$$

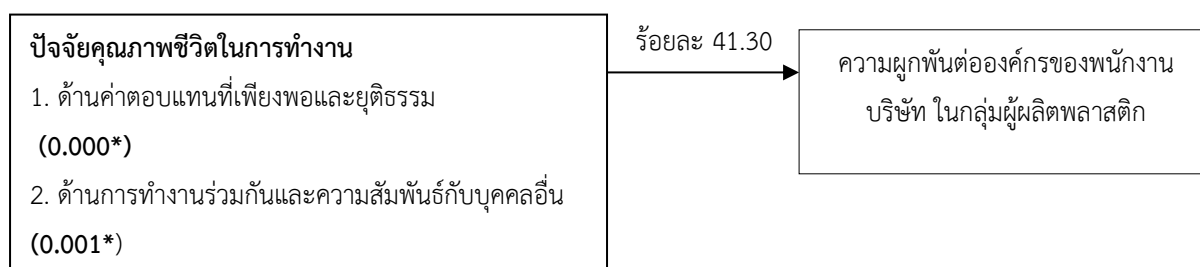
$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Zy = 0.41x_1 + 0.36x_5$$

สัญลักษณ์แทนตัวแปร

- X_1 คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- X_2 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- X_3 คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน
- X_4 คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- X_5 คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- X_6 คือ ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร
- X_7 คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- X_8 คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
- Y คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ภาพ 2 ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ผู้วิจัยอภิปรายผล เรียงตามลำดับการรวมการทำนายจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ได้ร้อยละ 41.30

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อาจกล่าวได้ว่า รางวัลตอบแทนที่ทางหน่วยงานจ่ายให้แก่พนักงานในองค์กรเพื่อตอบแทนในการงานที่พนักงานได้ทำให้ ค่าจ้างเป็นต้นทุน ที่สำคัญอย่างหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร นอกจากนี้ ความหมายในด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับการใช้สอยของพนักงาน แล้ว ค่าจ้างยังมีผลทางจิตวิทยา และยังเป็นเครื่องแสดงถึงฐานะและการยอมรับทั้งภายในและภายนอกขององค์กรอีกด้วย โดยพนักงานมักจะพยายามเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองได้ อุทิศให้กับงานกับจำนวนเงิน ค่าจ้างที่ตนเองได้รับ รวมทั้งเปรียบเทียบกับค่าจ้างของพนักงานคนอื่นที่ได้รับในการทำงานในส่วนอื่น ด้วย การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมเป็นสิ่งที่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการ ทั้งในความเป็นธรรม ในด้านความคุ้มค่า ความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงาน ความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาวดี ศรีมันตะ (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารค่าตอบแทนที่มี ผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน (เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ เงินโบนัสประจำปี สวัสดิการและสิทธิประโยชน์) และไม่เป็น ตัวเงิน (งาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน) เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1.2 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กล่าวได้ว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow, 1943) กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการทางสังคมที่จะให้เกิดการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อน และได้รับความรักจากคนในสังคม โดยเฉพาะวัฒนธรรมของสังคมไทยที่มีความผูกพันเอื้อเฟื้อระหว่างกันอย่างใกล้ชิด โดยรากฐานของสังคมไทย อยู่ในระบบอุปถัมภ์ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (ระบอบราชการไทย, 2557) ทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมาก ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งได้กล่าวว่า ลักษณะของงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน เป็นปัจจัยจูงใจซึ่งกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพ 3) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุชน ทิพย์ทิพากร และประสพชัย พูลนนท์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: สถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และการศึกษาของ นันทิกานต์ เต็มกันทา (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อบรรยากาศการสื่อสารในองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการสื่อสารของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) บรรยากาศการสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) ความพึงพอใจในการสื่อสารของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากสมการถดถอยพหุคูณ จะเห็นได้ว่า สัมประสิทธิ์ของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่ามากที่สุด ซึ่งแสดงว่า ค่าตอบแทน ซึ่งหมายถึง เงิน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และระบบการจ่ายค่าตอบแทนจึงเป็นบทบาทที่สำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายองค์การและต้องทำให้อัตราค่าตอบแทนเสมอภาคโดยการจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมควรได้รับความยุติธรรมทุกหน่วยงาน เช่น ความเท่าเทียมกับภายนอก ความเท่าเทียมกันภายใน ความเท่าเทียมกันของพนักงาน ความเท่าเทียมกันของทีมงาน ซึ่งความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้นจะเกิดปัญหาทำให้พนักงานเกิดความเสียขวัญกำลังใจ พนักงานอาจลาออกจากงาน เนื่องจากความไม่ยุติธรรม ที่เขารู้สึกว่าไม่ได้รับจากองค์การ องค์การจะได้รับความเสียหายจากการขาดกำลังแรงงาน หรือขาดพนักงานที่มีคุณภาพ หรือพนักงาน หมดความกระตือรือร้น พนักงานขาดจิตสำนึกไม่คำนึงถึงองค์การ

2. ในด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่สอง แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ด้านสังคมเป็นอย่างมาก ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความร่วมมือ และสร้างความสามัคคีทั้งระหว่างพนักงานด้วยกัน หรือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการมุ่งคนมากขึ้น หากเน้นการมุ่งงานเพียงอย่างเดียวโดยละเลยความต้องการทางสังคมดังกล่าว จะทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งของพนักงานเพิ่มขึ้นได้ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานผู้บังคับบัญชาและพนักงานร่วมแสดงความคิดเห็น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาเต็มกำลังความสามารถของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีให้เกิดความร่วมมือประสานงานความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรืออาจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ภาวะสุขภาพจิต ความเครียด วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อให้องค์กรสามารถนำผลการวิจัย มาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

2. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นควรทำการศึกษาวិจัยอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความคิดเห็น และความพึงพอใจของพนักงานในด้านต่าง ๆ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้ ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้น การทำวิจัยอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

3. ควรมีการศึกษาและทำวิจัยกับพนักงานจากโรงงานในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติกรายย่อยเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน จำกัดสามลดา.
- นันทิกานต์ เต็มกันทา. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมการสื่อสารของ ผู้บังคับบัญชา บรรยากาศการสื่อสาร และการพัฒนาตนเองของผู้ได้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พัชรหทัย จารุทวีผลกุล, ธัญวฤณ วัทโล, และวิลาสณี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน. 2 (3). 27-39.
- ศูนย์ข้อมูลและวิจัยอุตสาหกรรมพลาสติกสถาบันพลาสติก. (2563). ภาพรวมอุตสาหกรรมพลาสติกไทยประจำเดือนสิงหาคม 2563. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2563 จาก <https://www.mreport.co.th/news/statistic-and-ranking/365- Thailand-Plastics-Industry-Snapshot-July-2020>.
- สุชน ทิพย์ทิพากร และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : สถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม. วารสารธุรกิจปริทัศน์. 9 (1). 143-158.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร (ฉบับภาษาไทย). 11 (1). 37-49.
- สุภาวดี ศรีมันตะ. (2560). การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Buchanan, B. (1979). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. Administrative Science Quarterly. 19. 51.
- Herzberg, F (1959). Frederick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work. New York: John Willey.
- Maslow. A.A. (1943). Theory of human motivation. Psychological Review, New York: McGraw-Hill.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. Sloan Management Review, 4 (7), 20-23. Cochran, W.G. (1963) Sampling Techniques, Wiley, New York.