

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานหน่วยงานส่วนกลางของบริษัทฯ จำนวน 197 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามระดับตำแหน่ง และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยงานกลางของบริษัทฯ อยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านจากทั้งหมด 8 ด้าน อันได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็อยู่ในระดับสูงด้วย

2. ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ โดยรวม และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้านก็อยู่ระดับสูงด้วย ได้แก่ ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มใจ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร และด้านความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านนั้น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

The purpose of this study were to describe quality of working life, a degree of employee engagement and to analyze the relationships between quality of working life and employee engagement of the Siam Cement Public Company Limited.

By collecting data, this survey used questionnaire for 197 corporate employees. In term of quantitative data analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation and range were used. For analyze difference degree of employee engagement used One-Way ANOVA statistics and Stepwise Multiple Regression Analysis to analyze relationships between quality of working life and employee engagement.

The findings were as follows:

1. The total of quality of working life of corporate employee has a high degree. And also in 8 dimensions, elements of these are adequate and fair compensation, safe and healthy working condition, future opportunity for continued growth and security, immediate opportunity to use and develop human capacities, social integration in the work organization, constitutionalism in the work organization, work and the total life space, and the social relevance of work life.

2. Employee engagement of managers is different from supervisors and operators. Nevertheless, corporate employee engagement has a high degree, consisted of thinking positive in organization, proud and feeling as a part of the company, satisfy in work, having inspiration to stay with company, sacrifice themselves to work for the company, protection of organization reputation, awareness in growth rate and the future of company, and faith in goal and value judgment of company.

3. The relationships between quality of working life and employee engagement of the Siam Cement Public Company Limited found in three dimensions which is composed of adequate and fair compensation, immediate opportunity to use and develop human capacities, and the social relevance of work life.