

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคล นับเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กรภาคอุตสาหกรรม ไม่ว่าบุคลากรนั้น จะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับใด ทุกๆ คนเปรียบเสมือนฟันเฟืองจักรกล ที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ แต่จะทำอย่างไรให้พนักงานทุกคนในองค์กรอุทิศแรงใจในการทำงานพร้อมฟันฝ่าอุปสรรค และร่วมยินดีกับองค์กรได้นานที่สุด มนุษย์ทุกคนทำงานต่างก็หวังผลตอบแทน และสวัสดิการที่คุ้มค่าและเป็นธรรม เพื่อนำไปสร้างความมั่นคงในชีวิต การยอมรับในสังคม และสร้างสุขภาพที่ดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และหากเลือกได้ทุกคนคงต้องการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีควบคู่กันไปด้วย ในแต่ละวันเราต้องใช้ชีวิตอยู่กับการทำงานมากกว่าหนึ่งในสามของเวลาทั้งหมดทั้งองค์กร จึงเหมาะสมที่จะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพชีวิตของคนให้เกิดขึ้น (Logistics Times, 2553: ออนไลน์)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อย อยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขี้ยว ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต (ผจญ เฉลิมสาร, 2553: ออนไลน์)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นเรื่องที่ถูกจับตามองโดยทั่วไปในประเทศที่พัฒนาด้านธุรกิจ และอุตสาหกรรมที่เจริญก้าวหน้า ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มประเทศในแถบยุโรป สหรัฐอเมริกา หรือญี่ปุ่น เป็นต้น ประเทศเหล่านี้ล้วนให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรว่าจะมีการประสานประโยชน์ต่อกันมากน้อยเพียงใด คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจุบันจะเห็นว่านักบริหารหรือนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งหลายจะหันมา

ให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น เพราะการที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมจะเป็น การสร้างสรรค์บรรยากาศอันจะทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันกับองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ และมีความรู้สึก อยากร่วมทำงานกับองค์กรต่อไป ถ้าผู้บริหารองค์กรใดให้ความสนใจกับโครงการคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงานย่อมเป็นเครื่องรับประกันได้ว่าองค์กรจะได้รับการสนับสนุนการทำงานจาก พนักงานอย่างแน่นอน (Walton, 1973: 11-21)

ความผูกพันองค์กร ถือเป็นพฤติกรรมอีกรูปแบบหนึ่งของบุคลากรในองค์กร การศึกษา ความผูกพันองค์กรจำเป็นต้องเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งประกอบขึ้นมาจาก บุคลิกลักษณะของบุคคล และสภาพแวดล้อมผสมผสานกัน กล่าวคือบุคลากรแต่ละคนต่างมีทัศนคติ หรือเจตคติบุคลิกภาพ คุณค่า และความเป็นตัวของตัวเองติดตัวมาตั้งแต่ก่อนเข้ามาทำงานในองค์กร ในขณะที่เดียวกันสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีอยู่ก็ยังมีสภาพเงื่อนไขเป็นไปในลักษณะที่อาจจะ ต่างกันกับพฤติกรรมของบุคลากร ทั้งในแง่ของลักษณะงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจะแปรปรวนออกมาเป็นพฤติกรรมขององค์กรในแง่ดี ซึ่งแสดง ให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของบุคลากร บุคลากรจะเกิดการเรียนรู้ และเกิดความ เข้าใจถึงความต้องการขององค์กรและคนอื่นๆ ในองค์กรเป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรไว้ โดยมุ่งหวังให้พวกเขาอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่ อยากร่วมอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ และพร้อมทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับองค์กร ซึ่งประโยชน์ จะเกิดขึ้นร่วมกันทั้งในส่วนขององค์กรและบุคลากรเอง ดังนั้นความพึงพอใจของบุคลากรจึงเป็นสิ่ง สำคัญที่องค์กรต้องมีการตอบสนองให้เพียงพอกับความต้องการ (Porter, 1974: 603-609 and Mowday, 1982: 27)

สถานประกอบการในเขตอำเภอเขาชัย จังหวัดเพชรบุรี มีสถานประกอบการ จำนวน ทั้งสิ้น 86 แห่ง โดยมีจำนวนแรงงานทั้งสิ้น 10,918 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2553: ออนไลน์) ซึ่งในปัจจุบัน สถานประกอบการต่างๆ ประสบกับปัญหาการลาออกของพนักงาน และมีอัตราการ หมุนเวียนของพนักงานอยู่เสมอ ซึ่งจากการลาออกและการหมุนเวียนของพนักงาน โดยเมื่อ เปรียบเทียบกับสถิติผู้ขึ้นทะเบียนว่างงาน กรณีลาออก ระหว่างปีงบประมาณ 2551 และปีงบประมาณ 2552 (ตุลาคม 2550-กันยายน 2552) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 ตารางแสดงสถิติผู้ขึ้นทะเบียนว่างงาน กรณีลาออก ประจำปีงบประมาณ 2551-2552

เดือน	ปีงบประมาณ 2551		รวม	ปีงบประมาณ 2552		รวม	ผลต่าง สูง/ต่ำ
	ชาย	หญิง		ชาย	หญิง		
ตุลาคม	67	115	182	36	66	102	-80
พฤศจิกายน	27	53	80	52	58	110	30
ธันวาคม	33	45	78	51	73	124	46
มกราคม	29	36	65	63	71	134	69
กุมภาพันธ์	37	69	106	106	141	247	141
มีนาคม	35	41	76	71	87	158	82
เมษายน	45	59	104	62	99	161	57
พฤษภาคม	43	53	96	65	90	155	59
มิถุนายน	31	65	96	67	121	188	92
กรกฎาคม	43	58	101	56	87	143	42
สิงหาคม	37	50	87	74	158	232	145
กันยายน	43	150	193	78	170	248	55
รวม	470	794	1,264	781	1,221	2,002	738

ที่มา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี, 2553: ออนไลน์

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการลาออกของพนักงานปีงบประมาณ 2552 เพิ่มขึ้นกว่าปี 2551 จำนวน 738 คน โดยสาเหตุที่พนักงานลาออกเพิ่มสูงขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก 3 กรณีดังต่อไปนี้ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี, 2553: ออนไลน์)

1. กรณีการลาออกจากงานโดยกรณีทั่วไป คือ ต้องการเปลี่ยนงาน เช่น เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน ได้งานใหม่ที่มีเงินเดือนและสวัสดิการที่สูงกว่า
2. กรณีการถูกเลิกจ้างโดยกรณีนายจ้างให้เขียนใบลาออกและจ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงาน 30 % ของค่าจ้างเดือนสุดท้ายที่ทำงาน
3. กรณีนายจ้างเลิกจ้าง เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจและนโยบายบริษัทฯ ซึ่งนายจ้างจ่ายเงินชดเชยให้กับพนักงาน 50 % ของค่าจ้างเดือนสุดท้ายที่ทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นทำให้เกิดคำถามขึ้นว่าการเข้า-ออกงานของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตัวเองได้รับขณะปฏิบัติงาน (เสริมศรี เวชชะ และคณะ, 2535 อ้างถึงใน คำรงฤทธิ์ จันทมงคล, 2550: 1) โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่มีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540 อ้างถึงใน คำรงฤทธิ์ จันทมงคล, 2550: 1) และหลักฐานงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการขาดความผูกพันสามารถลดประสิทธิภาพขององค์กรได้ ในขณะที่ผู้มีความผูกพันต่อองค์กรจะค้นหางานใหม่น้อยลง (Invancevich, Konopaske and Matteson, 2005 อ้างถึงใน คำรงฤทธิ์ จันทมงคล, 2550: 1) นั่นหมายถึงพนักงานในองค์กรจะมีอัตราการเข้า-ออกงานลดลง หรือมีอายุงานมากขึ้น และหากพนักงานมีการเข้า-ออกงานบ่อย ย่อมส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการต่างๆ เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต คุณภาพสินค้า การส่งมอบสินค้า และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบต่อต้นทุนในการสรรหาพนักงานใหม่ และต้นทุนในการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานใหม่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน และมีความชำนาญงานเท่าเทียมกับพนักงานที่ลาออกไป ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้บุคคลทำงาน หรือทำอะไรบางอย่างสำเร็จไปได้นั่นเริ่มมาจากแรงจูงใจ (Motivation) ดังจะเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานบางคนทำงานหรือทำกิจกรรมใดๆ อย่างมีพลัง มีชีวิตชีวา ตั้งอกตั้งใจ ขยันขันแข็งมีความกระตือรือร้น แต่ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่อยากทำงานไม่อยากจะทำกิจกรรมใดๆ หรือทำแบบผ่านไปวันๆ ในสภาพที่เฉื่อยชา เศร้าหมอง และไม่ได้สนใจว่าผลงานจะออกมาดีหรือไม่ดีแต่อย่างใด พฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ล้วนเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลแต่ละคน ทั้งแรงจูงใจจากภายในตัวบุคคลและเป็นผลมาจากแรงจูงใจจากภายนอกตัวบุคคลอันเกิดจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นที่ยอมรับของพนักงาน นโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงาน โดยสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถสร้างความภักดีให้กับองค์กร อันนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยตรง ซึ่งกรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg & Baron, 1995: 647) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น 3) เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และ ลูธาน (Luthans, 1992: 125) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลในทางที่ดีต่อองค์กรได้แก่ อัตราการลาออกของพนักงานต่ำ การมาทำงานสายลดลง อัตราการขาดงานลดลง และผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

ปัญหาดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของมาริสสา ทรงพระ (2546: 137-146) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ: ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน

ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร การกำหนดนโยบายและโครงการต่างๆ ในการปรับปรุงเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรของตนมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนทั้งผู้บริหารของสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับใด
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรีหรือไม่
4. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีควรเป็นอย่างไร

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

## สมมติฐานในการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ในเชิงบวก

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่จะศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

2. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดยแบ่งออกเป็น

2.1 พนักงานในสถานประกอบการรวมทั้งสิ้น 86 แห่ง พนักงานรวมทั้งสิ้น 10,918 คน จำแนกเป็น สถานประกอบการขนาดเล็ก 23 แห่ง มีพนักงาน 549 คน สถานประกอบการขนาดกลาง 51 แห่งมีพนักงาน 5,390 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ 12 แห่งมีพนักงาน 4,999 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2553: ออนไลน์)

2.2 ผู้บริหารในสถานประกอบการหรือตัวแทนที่ได้รับมอบหมายจากทางสถานประกอบการเขตอำเภอเขาชัย้อย จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 6 แห่ง แห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน ประกอบด้วย

- 2.2.1 บริษัท มติมิตร คอร์ปอเรชั่น จำกัด
- 2.2.2 บริษัท เกษมศักดิ์ เทรคคิง จำกัด
- 2.2.3 บริษัท แอมคอร์ เฟลคซิเบิลแพค จำกัด
- 2.2.4 บริษัท ไพร์ม แพ็คเกจจิ้ง จำกัด
- 2.2.5 บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
- 2.2.6 บริษัท ชะอำฟิรพัฒน จำกัด

3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ระหว่างเดือน มิถุนายน 2553 - กุมภาพันธ์ 2554

4. ตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ซึ่งนำแนวคิดของ บลู และ แบล็คเบิร์น (Bruce and Blackburn 1992: 15-16), วอลตัน (Walton, 1974: 12 อ้างถึงใน มาริสสา ทรงพระ, 2546: 16), ฮัซ และ คัมมิง (Huse and Cumming, 1985: 199-200), คราฟท์ และ กอสเซน (Drafke and Kossen, 2002: 308 - 310) มาบูรณาการ ดังนี้

- 4.1.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 4.1.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 4.1.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4.1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 4.1.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 4.1.6 ลักษณะการบริหารงาน
- 4.1.7 ภาวะอิสระจากงาน
- 4.1.8 ความภูมิใจในองค์กร

4.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งนำแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1991: 79) , โบว์ดิทช์ และบูโอนอ (Bowditch and Buono ,1997: 154 - 155) และ พอร์เตอร์ และคนอื่น (Porter and Others , 1974, อ้างใน สุลาวณิชย์ สิริคำฟู, 2550: 17) มาบูรณาการ ดังนี้

- 4.2.1 การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร
- 4.2.2 ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
- 4.2.3 ความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร

## คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี
2. สถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดยจำแนกสถานประกอบการ ดังนี้
  - 2.1 สถานประกอบการขนาดเล็ก หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตที่มีการจ้างคนงานไม่เกิน 50 คน ใช้เงินทุนดำเนินการไม่เกิน 10 ล้านบาท
  - 2.2 สถานประกอบการขนาดกลาง หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตที่มีการจ้างคนงานมากกว่า 50 คน แต่ไม่เกิน 200 คน ใช้เงินทุนดำเนินการมากกว่า 10 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 100 ล้านบาท
  - 2.3 สถานประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตที่มีคนงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป เงินทุนในการดำเนินการมากกว่า 200 ล้านบาท
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของพนักงานของสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยสามารถวัดได้จากแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 8 ด้าน ดังนี้
  - 3.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง อัตราค่าจ้างที่พนักงานได้รับการจ้างการทำงานเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานที่ทำ
  - 3.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมจากการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดอันตราย หรือสิ่งแวดลอมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ
  - 3.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
  - 3.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายที่มีผลคงไว้และการขยายความสามารถของตนมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การทำงานร่วมกันซึ่งผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ และมีการยอมรับและร่วมมือกันจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

3.6 ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และมีความเสมอภาคในองค์กร

3.7 ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.8 ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้การทำงานในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสัมพันธ์ของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ และสามารถวัดได้จากองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

4.1 การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

4.2 ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

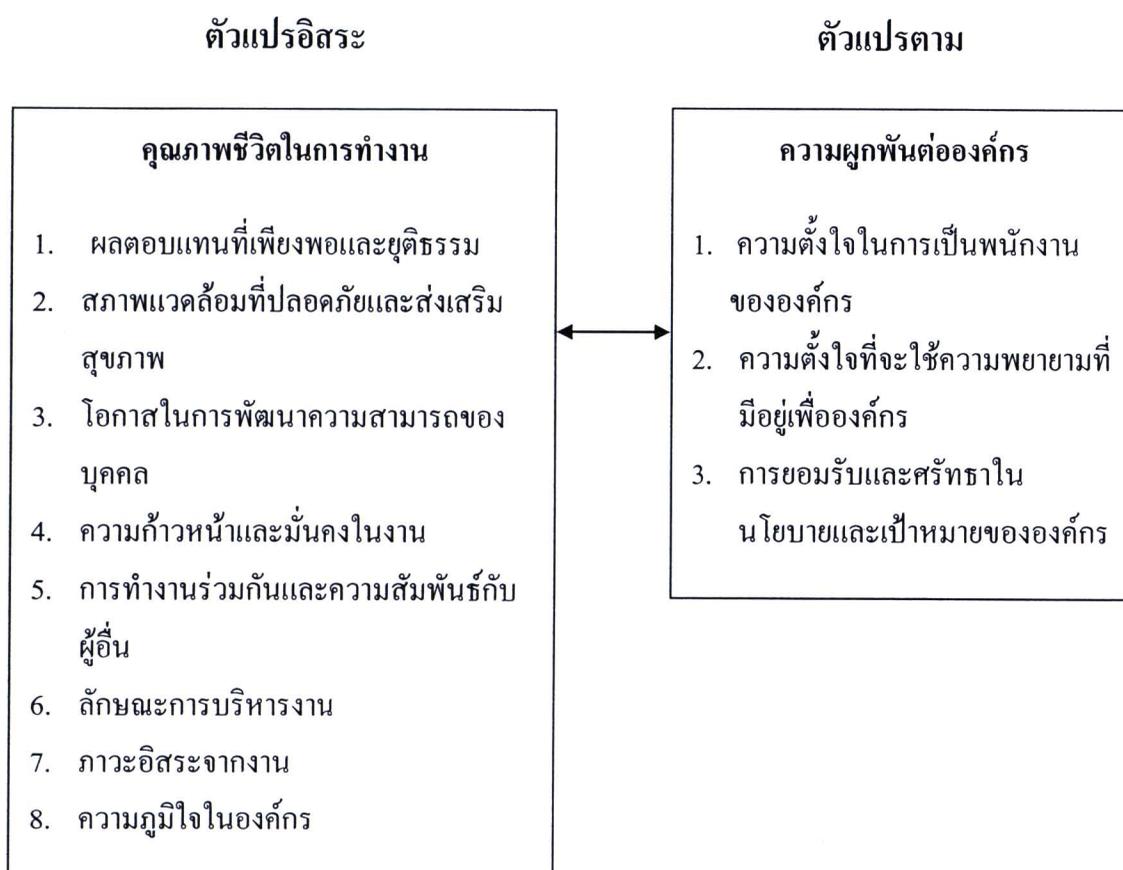
4.3 ความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาชัยยั้ง จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดของ บลู และ แบล็กเบิร์น (Bruce and Blackburn 1992: 15-16), วอลตัน (Walton, 1974: 12 อ้างถึงใน มาริสา ทรงพระ, 2546: 16), ฮัซ และ คัมมิง (Huse and Cumming, 1985:

199-200), คราฟีก และ กอสเซน (Drafke and Kossen, 2002: 308 - 310) มาบูรณาการ และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1991: 79), โบว์ดิทช์ และบูอโน (Bowditch and Buono, 1997: 154-155) และ พอร์เตอร์ และคนอื่น (Porter and Others, 1974, อ้างใน สุลาวณิชย์ ศรีคำฟู, 2550: 17) มาบูรณาการดังกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไปนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย



## ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผู้บริหารในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาและเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและโครงการต่างๆ ในการปรับปรุงเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. ผู้บริหารในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี สามารถนำผลการวิจัยกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น