

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ



247623



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาชัยสน จังหวัดเพชรบุรี

The Relationship between the Quality of Work Life and the Organizational Commitment  
of the Employees in Local Enterprises of Khao Yoi Area, Phetchaburi

ปัญญา ทาสะโก  
Panya Tasako

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาดุษฎีการทั่วไป  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Master of Business Administration Thesis in General Management  
Phetchaburi Rajabhat University

2554

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

600252191

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ



247623



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี  
The Relationship between the Quality of Work Life and the Organizational Commitment  
of the Employees in Local Enterprises of Khao Yoi Area, Phetchaburi

ปัญญา ทาสะโก

Panya Tasako



วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
Master of Business Administration Thesis in General Management  
Phetchaburi Rajabhat University

2554

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี  
ผู้วิจัย นางสาวปัญญา ทาสะโก  
สาขาวิชา การจัดการทั่วไป

---

คณะกรรมการที่ปรึกษา

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนาะ กลิ่นงาม)

คณะกรรมการสอบ

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชณา พานิช)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนาะ กลิ่นงาม)

  
..... กรรมการทรงคุณวุฒิ  
(รองศาสตราจารย์ นิกา เพชรสม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นรินารถ ศรีวรรณารถ)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัต กลิ่นงาม)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัย นางสาวปริญญาทาสะโก สาขาวิชาการจัดการทั่วไป พ.ศ. 2554

บทคัดย่อ

247623

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ 4) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 386 คน ผู้บริหาร จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกจำนวน 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลรองลงมาคือ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือภาวะอิสระจากงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือ ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

4. แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร คือ การบริหารจัดการค่าตอบแทน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการด้านกองทุนต่างๆ ให้กับพนักงาน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างพนักงานและผู้บริหารทุกฝ่าย

ข้อค้นพบจากการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงในทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ รวมทั้งการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

**Thesis Title:** The Relationship between the Quality of Work Life and the Organizational Commitment of the Employees in Local Enterprises of Khao Yoi Area, Phetchaburi. **Researcher :** Miss Panya Tasako  
**Major :** General Management **Year :** 2011

## Abstract

247623

The objectives of the study were to investigate: 1) the quality of work life of the employees 2) the organizational commitment of the employee 3) the relationship between the quality of work life and the organizational commitment of the employees 4) guidelines to improve the quality of work life and to promote the organizational commitment of the employees. The samples used in this research were 386 employees and 6 executives working for local enterprises in Khao Yoi area, Phetchaburi. Questionnaires and interviews were used as data-collecting instruments. The data were analyzed using data frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson product-moment correlation.

The findings indicated that:

1. The level of income satisfaction and equity regardless to quality of work life of the employees in local enterprises of Khao Yoi area, Phetchaburi was high as other 7 contributing aspects in quality of work life were moderate. Career path development aspect was at the highest level, the second was a safety environment and health promotion while the free from work aspect was the lowest.

2. The organizational commitment of the employees was totally moderate. Constitutionalism aspect (acceptance and confidence in the organizational policies and goals) was at the highest level. The second was social integration in workplace (subordinate's willingness to devote personal competence to organizational sake), and responsibility (intend to work well) was the lowest, respectively.

3. Correlation analysis revealed that the quality of work life had high relationship with the organizational commitment of the employees at the significance of 0.01 while organizational pride was statistically the highest level of relationship.

4. Guidelines to improve the quality of work life and to promote the organizational commitment of the employees not only manage compensation, improve working environment, and to deal employee benefits, the local enterprises should also give their employees motivation between all employees and executives' cooperation.

The findings of the research can be indicated that the quality of work life of the employees in local enterprises of Khao Yoi area, Phetchaburi had significant relationship with the commitment to the organization in all aspects. Recommendations are to provide the information of local enterprises' managements source beneficially contributing to the organization development. In addition, the human resource policies can be formulated to promote the quality of work life and commitment to the organization.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนาะ กลิ่นงาม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้กรุณาให้ความรู้ แนวคิด และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ให้ข้อเสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นอย่างดี มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชญา พานิช ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และนายมนตรี วรรณทรัพย์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โสภภาพ กล้าสกุล อาจารย์กฤตชน วงศ์รัตน์ และนายมนตรี วรรณทรัพย์ ที่เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่บิดาแม่ บิดามารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนครอบครัวของผู้วิจัย ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้าเสมอมา

ปัญญา ทาสะโก

มกราคม 2554

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
ประโยชน์ของการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

4 ผลของการวิจัย .....	52
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในสถานประกอบการเขต อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี.....	53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาน ประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี .....	56
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาน ประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี .....	65
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี .....	69
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขต อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี .....	76
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การสัมพันธเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาน ประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี .....	78
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	81
สรุปผลการวิจัย .....	81
อภิปรายผลการวิจัย .....	87
ข้อเสนอแนะ .....	102
บรรณานุกรม .....	104
ภาคผนวก .....	108
ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย .....	109
ภาคผนวก ข แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย .....	114
ประวัติผู้วิจัย .....	126

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ตารางแสดงสถิติผู้ขึ้นทะเบียนว่างงาน กรณีลาออก ประจำปีงบประมาณ 2551-2552.....	3
2.1 องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	23
2.2 สรุปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	25
2.3 องค์กรประกอบความผูกพันต่อองค์กร.....	35
2.4 สรุปรองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร.....	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ.....	44
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ.....	44
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัด เพชรบุรี.....	53
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี.....	56
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม .....	57
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ .....	58
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคล .....	59
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน .....	60

4.7	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น .....	61
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านลักษณะการบริหาร งาน.....	62
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านภาวะอิสระจากงาน .....	63
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านความภูมิใจในองค์กร .....	64
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาน ประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี.....	65
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาน ประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีด้านการยอมรับและศรัทธาในนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร.....	66
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน สถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านความตั้งใจที่จะใช้ความ พยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร .....	67
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน สถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านความตั้งใจในการเป็น พนักงานขององค์กร.....	68
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดย ภาพรวม.....	69
4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี .....	70

4.17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี...	74
4.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี .....	75
4.19	ค่าความถี่ และค่าร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในองค์กรของท่าน ควรแก้ไขเรื่องใดบ้าง.....	76
4.20	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร ควรทำอย่างไร.....	77

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	10