

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้ธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องแข่งขันกันมากขึ้น ในหลาย ๆ องค์กรได้มีการนำวิทยาการและเทคโนโลยีทันสมัยต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในกระบวนการทำงานมากขึ้น เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว แต่คนก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน เพราะคนจะเป็นผู้ที่ใช้วิทยาการและเทคโนโลยีเหล่านั้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย จึงทำให้ในแต่ละองค์กรได้ให้ความสำคัญและตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่มีอยู่ ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน หรือแสวงหาบุคคลจากภายนอกองค์กรมาช่วยในการพัฒนาองค์กร

ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ หรือได้มาซึ่งบุคคลที่มีความเหมาะสมกับองค์กรนั้น องค์กรจะต้องพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพราะองค์กรเหล่านี้เชื่อว่าการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์กร ความปรารถนาที่มีต่อองค์กรในการพัฒนาให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จต่อไปด้วยการนำความรู้ ความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กร

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นเนื่องจากมนุษย์มิใช่เครื่องจักร มีความรู้สึกนึกคิด มีความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและอยากมีส่วนร่วม การที่มนุษย์ต้องทำงานอยู่ในสภาพหรือบรรยากาศที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ มีอาการแปลกแยก (Alienation) เช่น เกิดความรู้สึกว่าตนเองไร้อำนาจ และไร้ความหมาย คิดว่าความสำเร็จของงานมิใช่มาจากความสามารถของตนเอง มีความรู้สึกเฉยเมย ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความเบื่อหน่ายในการที่ต้องทำงานซ้ำซากอยู่ทุกวัน หรือการที่ต้องอยู่ในสภาพการทำงานที่ตนเองไม่พึงพอใจ อาการแปลกแยกดังกล่าวอาจนำไปสู่การแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน แยกตัวออกจากการเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การทำลายและจะเป็นอันตรายต่อตัวผู้ทำงานเองและต่อองค์กร กล่าวคือ การที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบที่ตามมาคือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลง มีการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อ

องค์การทำให้ผลิตภาพขององค์การลดลง สินค้าและบริการที่ผลิตได้มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น นายจ้างอาจประสบกับปัญหาการขาดทุน ส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศ และในที่สุดผลกระทบก็จะตกแก่คนในสังคมส่วนรวม แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเกิดขึ้นภายใต้ความคิดที่ว่า “มนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักร” (วิภาวี, 2537 : 8-9)

การทำงานนั้นไม่เพียงแต่ใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตมนุษย์เท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่พื้นฐานต่อชีวิตของบุคคลในสังคมปัจจุบันหลายประการ ได้แก่

1) การทำงานเป็นวิถีชีวิตหรือเป็นสิ่งที่บุคคลปฏิบัติเพื่อการยังชีพ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ในรูปของเงินตราหรือผลตอบแทนทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ อันนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพ และเอื้อให้เขามีมาตรฐานการครองชีพตามที่สังคมกำหนดไว้

2) การทำงานให้เอกลักษณ์แก่บุคคลภายในกลุ่ม เพราะการทำงานเป็นการพรรณนาหรือเป็นป้ายแสดงเครื่องหมายบุคคล ทั้งในสถานที่ประกอบการงานและโลกภายนอก

3) การทำงานกำหนดสถานภาพทางสังคมแก่บุคคล กำหนดตำแหน่งของบุคคลในสังคม รวมทั้งกำหนดบทบาททางสังคมแก่บุคคลซึ่งเป็นการเชื่อมโยงบุคคลให้เข้ากับสังคมนั่นเอง

4) การทำงานให้แบบแผนการสมาคมแก่บุคคล โดยให้กรอบสำหรับการปฏิสังสรรค์ทางสังคมแก่บุคคล หรือให้โอกาสแก่บุคคลในการปฏิสังสรรค์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในบริษัท หน่วยงาน องค์การ

5) การทำงานจัดระเบียบกิจกรรมทั้งหลายของชีวิตของบุคคลให้สอดคล้องตามลีลาของการทำงาน โดยกำหนดลำดับของกิจกรรมให้บุคคลว่าจะใช้เวลาของชีวิตอย่างไร เมื่อไร ที่ไหน

6) การทำงานให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตของบุคคล เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของการพบปะสังสรรค์ของผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ และกับวัตถุเรื่องราวความคิดเห็นทั้งหลาย ซึ่งเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์ อันนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

ฉะนั้น ถ้าหากคนได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมจะถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานและจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้มีความสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านทรัพยากรมนุษย์ (กัลยา, 2538 : 4-5)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และจงใจให้เกิดการทำงานในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานในองค์การ (มานะ สินธุวงษานนท์, 2534) ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman and Sattle (1997 : 9) ที่กล่าวว่า เมื่อคนรับรู้ถึงประสบการณ์ทำงานที่น่าพอใจหรือมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมก็จะยิ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยให้ผู้ศึกษาเกิดความเข้าใจในเรื่องราวพฤติกรรมของมนุษย์มากยิ่งขึ้นจนสามารถพัฒนาเป็นแนวคิดที่ยอมรับของทฤษฎีองค์กรได้ และยังเป็นสิ่งชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งตนเองใฝ่ฝันได้ หรือกล่าวในทางกลับกันคือ หากมีสมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าที่ไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ หรือรู้สึกว่าคุณค่าในองค์กรของตนเองแล้วก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงาน โดยไม่มีความกระตือรือร้น และลาออกจากองค์กรไปในที่สุด แต่หากเป็นกรณีที่สมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแต่ก็ไม่ได้ลาออก และเลือกที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ผลเสียที่จะบังเกิดขึ้นต่อองค์กรจะมีทั้งในระยะสั้นและระยะยาวทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการที่ต้องจ่ายให้ ผลการปฏิบัติงานบรรยากาศขององค์กร ตลอดจนประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งย่อมจะต้องลดน้อยถอยลงตลอดเวลา (สุวรรณฉิน คณานูวัฒน์. 2536)

ดังนั้น การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสำหรับพนักงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรที่จะส่งเสริมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นกับทุกองค์กร การที่บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด ย่อมเป็นสิ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน จึงมีประเด็นที่น่าสนใจศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหรือไม่ และมีผลกระทบกับผลการปฏิบัติงานอย่างไร ซึ่งผลจากการวิจัยจะสามารถใช้เป็นแนวทางส่งเสริมให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างสอดคล้องกันให้มากยิ่งขึ้น อันจะมีผลอย่างยิ่งต่อผลการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากความเต็มใจ อุทิศแรงกาย สติปัญญาในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร อันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดี ความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล ตลอดจนความสำเร็จขององค์กร อันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานถือลูกกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี เนื่องจากธุรกิจสนามกอล์ฟเป็นธุรกิจที่มีเงินทุนหมุนเวียนนับหมื่นล้านบาท ผลประโยชน์ที่ได้รับจากสนามกอล์ฟ นอกจากการสร้างบรรยากาศในการลงทุน ส่งเสริมการท่องเที่ยวรายได้เข้าประเทศ ในแง่ของการพัฒนาที่ดินก็เป็นการเพิ่มมูลค่าของที่ดินและสร้างความคุ้มค่าในการใช้ประโยชน์ของที่ดิน ในแง่ของกีฬาเป็นการพัฒนามาตรฐานของสนาม และยกระดับคุณภาพของนักกีฬา กอล์ฟไทยให้มีฝีมือและ

ความสามารถสูงขึ้น และที่สำคัญคือ เป็นการกระจายรายได้ในธุรกิจที่ต่อเนื่อง และเป็นการสร้างงานในท้องถิ่น (ไพโรจน์ ชรรมาภิมุข. 2535 : 7)

สนามกอล์ฟทุกแห่ง จำเป็นต้องมีพนักงานถือถุงกอล์ฟเป็นพนักงานประจำสนามเพื่อให้บริการถือถุงกอล์ฟแก่นักกอล์ฟ อาชีพพนักงานถือถุงกอล์ฟแม้จะเป็นการจ้างงานและกระจายรายได้ ที่เกิดจากธุรกิจสนามกอล์ฟ แต่ส่วนใหญ่ก็เป็นการจ้างแรงงานไร้ฝีมือ จำนวนแรงงานที่จ้างน้อย และคนงานยังขาดความมั่นคงโดยการเป็นลูกจ้างรายวัน (อำนาจ จันทร์วาทงามและคณะ. 2534 : 14-15) ลักษณะการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟเป็นอาชีพที่ต้องมีความอดทน ต้องถือถุงกอล์ฟที่มีน้ำหนักประมาณ 10 – 15 กิโลกรัม ติดตามผู้เล่นกอล์ฟในระยะทางหลายกิโลเมตร ตลอดการเล่นประมาณ 4 – 5 ชั่วโมง ต่อหนึ่งรอบ (สุกัลญา เล็กเส็ง และอัญชลี ทัพพะกาญจนากุล. 2533)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษา โดยผลการศึกษาในครั้งนี้จะช่วยให้องค์การได้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้กับพนักงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้มากขึ้น ซึ่งจะช่วยปรับปรุงและส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี

1.2.4 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี

1.2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี ได้กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

1.3.1 สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

1.3.2 สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.3.3 สมมติฐานที่ 3 : ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือลูกกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือลูกกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยจะใช้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Edgar F. Huse และ Tomas G. Cummings โดยแบ่งตัวชี้วัดออกเป็น 8 ด้าน เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

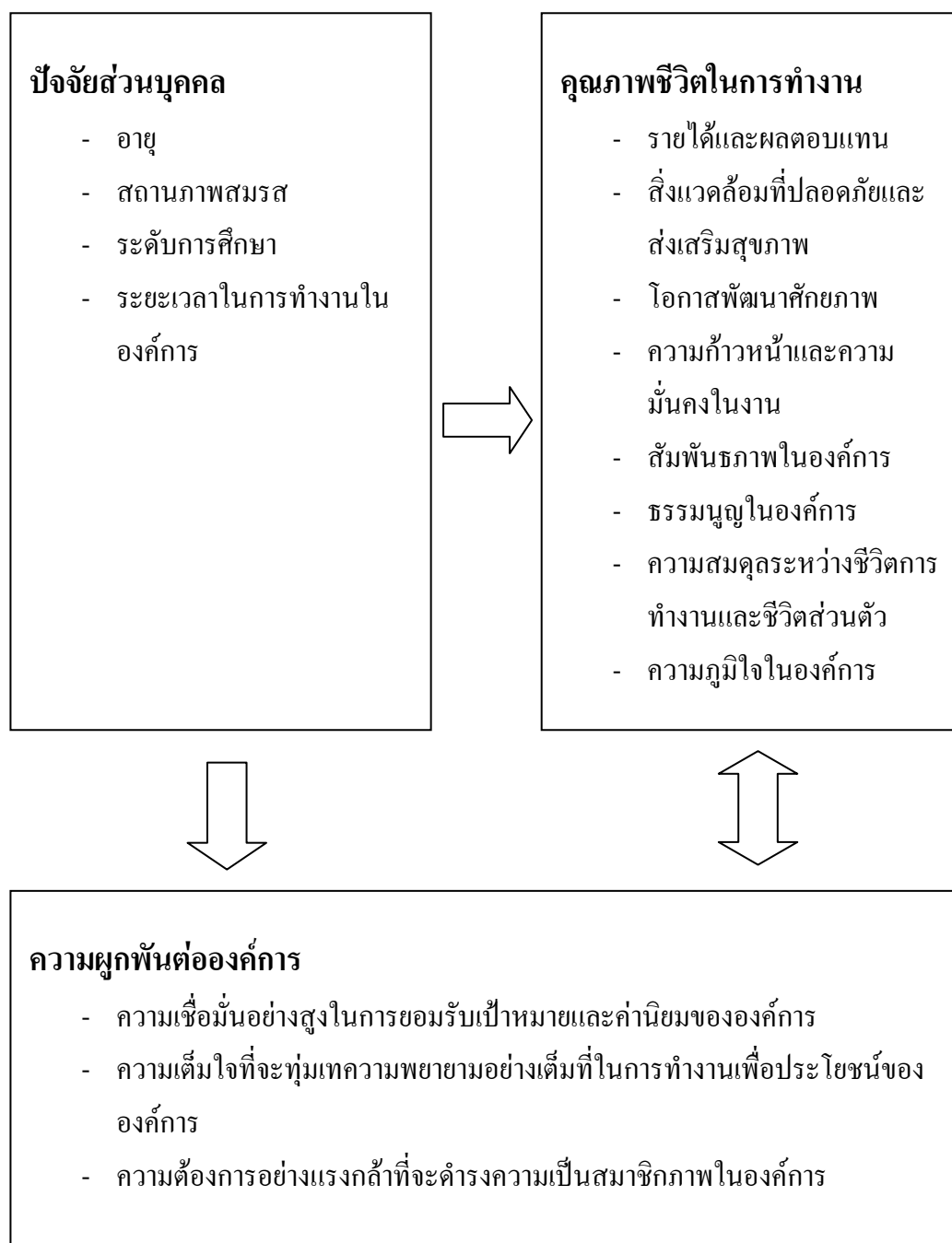
1. รายได้และผลตอบแทน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. สัมพันธภาพในองค์กร
6. ธรรมเนียมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความภูมิใจในองค์กร

ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1991) เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่ง Steers กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

งานวิจัยที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้มาจากงานวิจัยของ สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545) ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่งสินค้าทางทะเล งานวิจัยของ สุพิณดา คิวานนท์ (2545) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัยของ มาริสสา ทรงพระ (2546) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ งานวิจัยของ นุตชา ภิญญาภาพ (2547) ที่ศึกษา

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือฤกษ์กอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานถือถุงกอล์ฟ ของแต่ละสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี โดยสถานประกอบการดังกล่าวนี้ประกอบด้วย

1. เขาเขียว คันทรี คลับ	จำนวนพนักงาน	224 คน
2. คริสตัล เบย์ กอล์ฟคลับ	จำนวนพนักงาน	200 คน
3. ชลบุรี เซ็นจูรี คันทรีคลับ	จำนวนพนักงาน	250 คน
4. เทรชเซอร์ฮิลล์ กอล์ฟ แอนด์ คันทรี คลับ	จำนวนพนักงาน	160 คน
5. โนเบิลเพลซ กอล์ฟ รีสอร์ท แอนด์ คันทรีคลับ	จำนวนพนักงาน	220 คน
6. บางพระ อินเตอร์เนชั่นแนล กอล์ฟ คลับ	จำนวนพนักงาน	300 คน
7. บุรพา กอล์ฟ คลับ	จำนวนพนักงาน	350 คน
8. พัทยา คันทรีคลับ แอนด์ รีสอร์ท	จำนวนพนักงาน	120 คน
9. พัฒนากอล์ฟ แอนด์ สปอร์ตคลับ	จำนวนพนักงาน	170 คน
10. ฟินิกซ์ กอล์ฟ แอนด์ คันทรีคลับ	จำนวนพนักงาน	356 คน
11. เม้าท์เทนท ซาโดว์ กอล์ฟ คลับ	จำนวนพนักงาน	180 คน
12. ศรีราชา อินเตอร์เนชั่นแนล กอล์ฟ คลับ	จำนวนพนักงาน	200 คน
13. สนามกอล์ฟ ปัญญา ฮิลล์	จำนวนพนักงาน	160 คน
14. สนามกอล์ฟราชนาวี พลูตาหลวง	จำนวนพนักงาน	377 คน
15. สยาม คันทรี คลับ	จำนวนพนักงาน	300 คน
16. แหลมฉบัง อินเตอร์เนชั่นแนล คันทรีคลับ	จำนวนพนักงาน	280 คน
	รวม	3,847 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มตัวแปร

ดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรต้น

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแบกถุงกอล์ฟ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1.1 อายุ

1.2 สถานภาพสมรส

1.3 ระดับการศึกษา

1.4 ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร

1.5.2.2 ตัวแปรตาม

1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

- 1.1 รายได้และผลตอบแทน
- 1.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 1.3 โอกาสพัฒนาศักยภาพ
- 1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 1.5 สัมพันธภาพในองค์กร
- 1.6 ธรรมเนียมในองค์กร
- 1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 1.8 ความภูมิใจในองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 2.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการศึกษา โดยใช้ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2548 ถึง กุมภาพันธ์ 2549

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือลูกกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี

1.6.2 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานถือลูกกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.6.3 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานถือลูกกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

1.6.4 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานถือลูกกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี

1.6.5 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของธุรกิจสนามกอล์ฟ ในการส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูงยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยรวมขององค์กร

1.6.6 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจจะศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยในธุรกิจประเภทอื่น ๆ ต่อไป

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.7.1 **ธุรกิจสนามกอล์ฟ** หมายถึง ธุรกิจที่ให้บริการสนามกอล์ฟ ที่มีจำนวนหลุม 18 หลุมขึ้นไป

1.7.2 **พนักงานถือถุงกอล์ฟ (Caddy)** หมายถึง พนักงานที่ทำหน้าที่ถือถุงกอล์ฟติดตามผู้เล่นกอล์ฟในสนาม ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟขนาดใหญ่ ในจังหวัดชลบุรี

1.7.3 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลลักษณะเฉพาะของพนักงานแต่ละบุคคล ได้แก่

1.7.3.1 **อายุ** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่พนักงานตอบแบบสอบถาม นับจำนวนปีเต็ม

1.7.3.2 **สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานะที่เกี่ยวกับการสมรสทางพฤตินัยของพนักงาน แบ่งออกเป็น

- 1) **โสด** หมายถึง การที่กลุ่มตัวอย่างไม่เคยมีคู่สมรส
- 2) **สมรส** หมายถึง การที่กลุ่มตัวอย่างมีคู่สมรส โดยจดทะเบียนสมรส หรืออาจไม่จดทะเบียนสมรส
- 3) **หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่** หมายถึง การที่กลุ่มตัวอย่างเคยมีคู่สมรสและได้สิ้นสุดการมีคู่สมรสแล้ว

1.7.3.3 **ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดหรือการศึกษาอย่างเป็นทางการในปัจจุบันของพนักงาน

1.7.3.4 **ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่พนักงานเริ่มปฏิบัติงาน จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามนับตามจำนวนปีเต็ม

1.7.4 **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและสมปรารถนาในการทำงาน อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองจากองค์กรอย่างเหมาะสมในด้านรายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่าง

ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

- 1.7.4.1 **รายได้และผลตอบแทน** หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ทางองค์กรจัดสรรให้กับบุคลากร รวมทั้งความรู้สึกที่ดีของพนักงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในองค์กร และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
- 1.7.4.2 **สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
- 1.7.4.3 **โอกาสพัฒนาศักยภาพ** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีอิสระในการทำงาน งานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน
- 1.7.4.4 **ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งงานอย่างมั่นคง
- 1.7.4.5 **สัมพันธภาพในองค์กร** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 1.7.4.6 **ธรรมเนียมในองค์กร** หมายถึง รูปแบบการบริหารงานในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในด้านความยุติธรรม การเคารพสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล การยอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหาร
- 1.7.4.7 **ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 1.7.4.8 **ความภูมิใจในองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกพอใจและเป็นเกียรติของพนักงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง ได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

1.7.5 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต้องการอยู่ร่วมภายในองค์กรและเต็มใจปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือต้องการคงอยู่ภายในองค์กร ไม่มุ่งหมายที่จะลาออกไปอยู่ที่อื่น ซึ่งพนักงานมีความรู้สึกและแสดงออกใน 3 ด้าน ได้แก่

- 1.7.5.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร**
หมายถึง การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร
- 1.7.5.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร** หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายาม ของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
- 1.7.5.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร**
หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร