

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร :

กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

THE EFFECTS OF QUALITY OF WORKING LIFE ON ORGANIZATIONAL

COMMITMENT: A CASE STUDY OF BANGKOK GLASS PUBLIC COMPANY LIMITED

21

วิชาดา แสงชาติ*

ดร.จงชัย ศรีวรรณะ**

ดร.นพวรรณ พจนพิศุทธิพงศ์***

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง***

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) โดยพิจารณาจากด้านจิตใจ ด้านการดำรงอยู่และด้านบรรทัดฐาน

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) จำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาในระดับปริญญาตรี อายุการทำงานระหว่าง 3-10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไปและสังกัดฝ่ายเทคนิคกลางการผลิต ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพ และตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม สิทธิของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 61.9 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.626

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

** คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*** คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to study personal factors and quality of working life factors that affected employee commitment at Bangkok Glass Co., Ltd. (public). The quality of working life in the aspects of mind, living, and norm were considered.

This study was a quantitative research. The sample group was 220 employees of Bangkok Glass Co., Ltd. (public). The questionnaire was used to collect data. The descriptive statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The inferential statistics used to test hypotheses were Independent Samples t-test, One Way ANOVA, and Multiple Linear Regression at the statistical significance level of 0.05.

The results demonstrated that most of the respondents were female, 26–30 years old, married, Bachelor's degree of educational level, 3–10 years of working experience, 15,001 – 20,000 baht of average monthly income, working as the general staff and the center technician of production department. The attitudes on quality of working life were moderate in total aspect, but were high in social responsibility and environment aspects. The attitudes on organizational commitment were moderate in total aspect except for the normative aspect which was high. The hypothesis results found that the differences in age, salary rate, marital status, and work position affected the organizational commitment. The quality of working life in the aspects of stability and advancement of work, social responsibility, employee right, and working environment influenced the organizational commitment with 61.90% of ability to predict, and the multiple regression coefficient value (R) was 0.626.

บทนำ

บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2521 โดยดำเนินธุรกิจผลิตผลิตภัณฑ์แก้วและจำหน่ายผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์แก้ว จนกระทั่งในปี 2555 บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) จัดตั้งบริษัท ปทุมธานีกล๊าส อินดัสทรี จำกัด ซึ่งทำหน้าที่ในผลิตผลิตภัณฑ์แก้ว โดยบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) เปลี่ยนเป็นดำเนินธุรกิจตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทั้งหมด ในการแยกกิจการดังกล่าว มีการโอนย้ายพนักงานฝ่ายผลิตทั้งหมดไปที่บริษัท ปทุมธานีกล๊าส อินดัสทรี จำกัด “ฝ่ายสนับสนุนจำนวน 10 ฝ่าย รวมทั้งหมด 487 คน” คงอยู่ภายใต้ บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)) ในปัจจุบันมีบริษัทในเครือ ทั้งหมด 11 บริษัท

จากสภาพการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในด้านสภาพสังคม สภาพวัฒนธรรม การเมือง และสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งปัจจัยทางด้านอื่นๆ ทำให้องค์กรต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลง ในการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ ต้องมีองค์ประกอบ คือ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) ทรัพยากรเงิน (Money) ทรัพยากรเครื่องจักรอุปกรณ์ (Materials) รวมถึงนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการ (Management) นโยบายด้านการบริหาร การวางแผนงาน การวางแผนกลยุทธ์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า ดังนั้น บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) มีความเชื่อว่า “ความสำเร็จของบริษัท เกิดจากการพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม คุณภาพผลิตภัณฑ์และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง” องค์กรจึงมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถในการแข่งขันและทัดเทียมกับธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการพัฒนาบุคลากรอาจจะส่งผลต่อ “บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั้งในแง่บวกและแง่ลบ” กล่าวคือ ในแง่บวก บุคลากรที่มีความมุ่งมั่นอยากมีความก้าวหน้า ก็จะมีภาวะกระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะพัฒนาและก้าวไปกับองค์กร ส่วนในด้านลบ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเกินไปอาจส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานขององค์กรได้เช่นเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานอาจจะยังไม่พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง องค์กรมุ่งเน้นในการพัฒนาที่เร่งรีบเพื่อให้ทันต่อการเติบโตและการแข่งขันทางธุรกิจจากจนเกินไป อาจทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ มีความบกพร่อง จนกระทั่งผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดและความกดดัน “จนถึงจุดที่บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ไม่เข้าใจในสิ่งที่องค์กรมุ่งหวังและการคาดหวังในการที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรขององค์กร จนท้ายสุด เมื่อบุคลากรพบโอกาสที่ดีกว่า” ก็จะลาออกจากองค์กร ไปทำงานกับองค์กรอื่น “ที่ได้รับตำแหน่งหน้าที่การงาน “เงินเดือนที่สูงกว่าคุณภาพชีวิตและสภาพสังคมที่ดีกว่า” ทำให้องค์กรอาจจะสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถไปจากองค์กรได้ ทั้งนี้จากสถิติการลาออกของพนักงานย้อนหลัง ปี 2554 คิดเป็นร้อยละ 10% ปี 2555 คิดเป็นร้อยละ 10.79% ปี 2556 คิดเป็นร้อยละ 12.2% ปี 2557 (มกราคม-กันยายน) คิดเป็นร้อยละ 12.50% (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน))

ปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรขององค์กร”รวมทั้งการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร”ซึ่งความผูกพันนั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ และ มีความรักความพึงพอใจในการที่จะดำรงอยู่กับบริษัท นอกจากนั้นยังเป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปรับปรุงกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพที่พร้อมสำหรับการแข่งขันขององค์กรป้องกันและลดปัญหาบุคลากรลาออกจากองค์กรได้ ทั้งนี้การศึกษาวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและยังสามารถที่จะนำไปเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

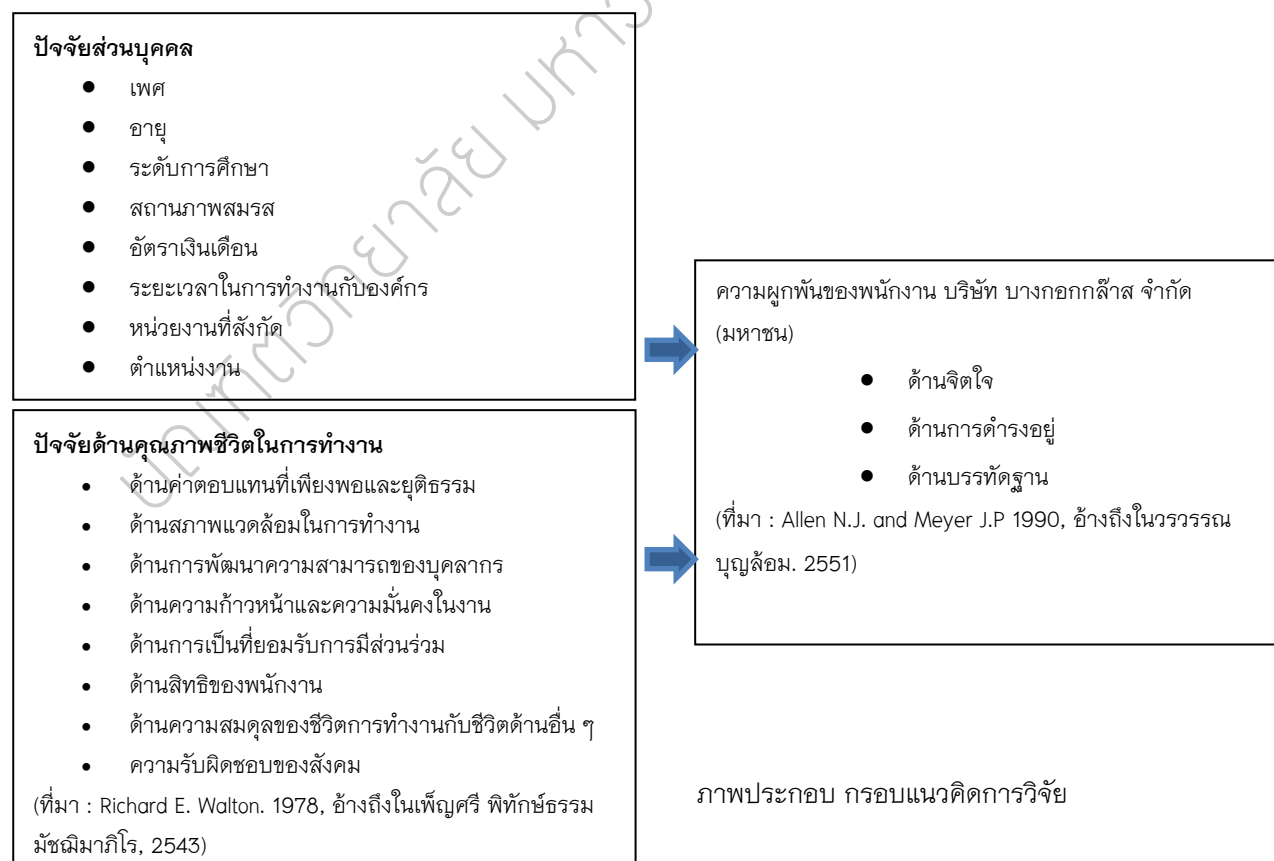
ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อทราบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อทราบปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) กษซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้”

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับผู้จัดการฝ่าย บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) 487 คน “(ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัท เดือนกันยายน 2557)” ในการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอน สามารถกำหนดขนาดตัวอย่าง “โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างใน ชีวฤทธิเอกะกุล, 2543)” โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 ในระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 220 คนโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามแผนกของฝ่ายสนับสนุนทั้งหมด 10 ฝ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ “แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง” เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ”

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ “ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการโดยประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 ข้อ”

ส่วนที่ 2 “แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการฝ่าย บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) จำนวน 8 ด้าน เป็นคำถามแบบ Rating Scale ตามแบบของ Likert ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกรณด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม ด้านสิทธิของพนักงานด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความรับผิดชอบของสังคม”

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการฝ่าย” บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) จำนวน 93 ด้าน เป็นคำถามแบบ Rating Scale ตามแบบของ Likert ดังนี้ “ด้านจิตใจด้านการดำรงอยู่ และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม”

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดรณลักษณะของคำถามเป็นแบบสเกล (Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ Likert Scale ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนน วัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ตามแนวของ Likert Scale โดยกำหนดค่าระดับคะแนน “และแปลความหมายค่าเฉลี่ย ในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบแบบสอบถามมีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์ Cornbrash's Coefficient Alpha ที่ 0.969 แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการรวบรวมข้อมูล “เดือนพฤศจิกายน 2557 ถึง เดือนธันวาคม 2557” โดยมีขั้นตอนในการรวบรวม ดังนี้

วิธีรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการฝ่าย ตามจำนวนและวิธีที่ได้กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 2 “รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม นำข้อมูลไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ” และนำผลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์และสรุปผลพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการทำงานวิจัยครั้งนี้ “ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ” ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ทั่วไปและบรรยายผลการวิจัย ได้แก่

แบบสอบถามตอนที่ 1 “ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์” วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ (Percentage) จำนวนค่าความถี่ (Frequency)

แบบสอบถามตอนที่ 2 ทัศนภาพชีวิตในการทำงานและตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ประกอบด้วย

Independent Samples t-Test เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่อิสระต่อกัน ซึ่งทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

One Way Anova “เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรรายกลุ่ม ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด แตกต่างกันและในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่” โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

Multiple Linear Regression “ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามหนึ่งตัวกับตัวแปรอิสระหลายตัว ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)” โดยใช้ Stepwise Model

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.7 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 34.1 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 45.0 มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.8 มีอายุการทำงานระหว่าง 3-10 ปี ร้อยละ 53.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 36.4 สังกัดฝ่ายเทคนิคกลางการผลิตร้อยละ 30.3 และปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไปร้อยละ 57.7

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านพบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ($SD = 0.700$) อันดับ 1 ด้านความรับผิดชอบของสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ($SD = 0.808$) อันดับ 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ($SD = 0.749$) อันดับ 3 คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ($SD = 0.797$) อันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ($SD = 0.948$)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 ($SD = 0.948$) โดยอันดับ 1 คือ ค่าตอบแทนที่ได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีความสำคัญระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ($SD = 1.038$) อันดับ 2 คือ ค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความสำคัญระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.06 ($SD = 0.958$) อันดับ 3 ค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับปริมาณงานและงานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.02 ($SD = 0.998$) โดยอันดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ($SD = 1.122$)

ด้านสภาพแวดล้อมในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 ($SD = 0.749$) โดยอันดับ 1 คือ องค์การมีการเตรียมพร้อม มาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และอัคคีภัยหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ($SD = 0.792$) อันดับ 2 คือ สถานที่ทำงานสะดวกสบาย เหมาะสมกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 ($SD = 0.813$) อันดับ 3 คือ สถานที่ทำงานมีเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 ($SD = 0.796$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานไม่มีคามเสี่ยงต่ออันตรายด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ($SD = 0.957$) เป็นอันดับสุดท้าย มีระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 ($SD=0.813$) โดยอันดับ 1 งานที่ทำงานปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.54 ($SD=0.867$) อันดับ 2 องค์การมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 ($SD=0.886$) อันดับ 3 องค์การให้การสนับสนุนและส่งเสริมในด้านการฝึกอบรมทักษะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 ($SD=0.924$) อันดับสุดท้าย คือ องค์การให้มีการจัดระดมสมองในหน่วยงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.24 ($SD=0.922$)

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 ($SD=0.817$) โดยอันดับ 1 มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ($SD=0.870$) อันดับ 2 คือ งานที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 ($SD=0.933$) อันดับสุดท้าย คือ องค์การมีแผนความก้าวหน้าให้กับพนักงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 ($SD=0.996$)

ด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วมในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 ($SD=0.797$) โดยอันดับ 1 หน่วยงานมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 ($SD=0.889$) อันดับ 2 คือ ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความเสมอภาพ และเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.53 ($SD=0.909$) อันดับสุดท้าย คือ บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อช่วยแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 ($SD=0.928$)

ด้านสิทธิของพนักงานในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ($SD=0.764$) โดยอันดับ 1 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวซึ่ง

กันและกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 (SD=0.865) อันดับ 2 คือ องค์การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 (SD=0.873) องค์การมีการพิจารณาความดี ความชอบหรือปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.13 (SD=0.908) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 (SD=0.816) โดยอันดับ 1 คือ ท่านสามารถลางานเพื่อพักผ่อนได้อย่างอิสระ ภายใต้ระเบียบองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (SD=0.872) อันดับ 2 คือ ท่านมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 (SD=0.909) ด้านองค์การมีกิจกรรมให้ท่านคลายเครียดหลังจากการทำงานหรือหลังจากเลิกงาน มาเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 (SD=0.971)

ด้านความรับผิดชอบของสังคมในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (SD=0.808) อันดับ 1 ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อทราบว่าคุณค่าของท่านได้รับความยกย่องจากสังคมภายนอก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 (SD=0.884) องค์การมีการร่วมมือร่วมใจกับชุมชนในการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ และ ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71, 3.71 (SD=0.868, 0.919) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพ รวมและรายด้านพบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (SD = 0.976) อันดับ 1 ด้านบรรทัดฐาน มีเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 (SD = 0.964) อันดับ 2 ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (SD = 1.018) อันดับ 3 คือ ด้านการดำรงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 (SD = 1.073)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 (SD=1.018) อันดับ 1 คือ ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 (SD=1.044) อันดับสุดท้าย คือ ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตทำงานที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 (SD=1.042)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 (SD=1.073) อันดับ 1 คือ ท่านมีความต้องการที่จะอยู่คู่กับองค์กรจนท่านเกษียณอายุงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 (SD=1.222) อันดับสุดท้าย คือ หากท่านลาออก ท่านต้องเสียสละหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งองค์กรอื่นอาจให้ท่านไม่ได้มากกว่านี้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.95 (SD=1.097)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 (SD=0.964) อันดับ 1 คือ ท่านร่วมมือร่วมใจกับกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD=0.920) องค์การมีความสำคัญกับตัวท่านมาก มีอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 (SD=1.078)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุที่แตกต่างกันโดยภาพรวม มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้าน [F(3, 214) = 2.638, p = 0.024] ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม มีผลต่อความผูกพันองค์กร [F(3, 216) = 4.721, p = 0.003] ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม มีผลต่อความผูกพัน [F(3, 216) = 4.721, p = 0.003]

อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพัน [F(5, 214) = 7.043, p = 0.000] หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน

โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพัน [F(4, 215) = 3.251, p = 0.013]

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ ด้านจิตใจ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ความรับผิดชอบของสังคม, สิทธิของพนักงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงผลค่า $R = 0.784$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 60.8 ในภาพรวม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (x_4) ความรับผิดชอบของสังคม (x_8) สิทธิของพนักงาน (x_6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_2) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมโดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_1 = -0.321 + 0.446x_4 + 0.466x_8 + 0.317x_6 - 0.161x_2$

การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ ด้านดำรงอยู่ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ความรับผิดชอบของสังคม, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แสดงผลค่า $R = 0.756$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 56.4 ในภาพรวม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (x_4) ความรับผิดชอบของสังคม (x_8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_2) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (x_1) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมโดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_2 = -0.271 + 0.567x_4 + 0.437x_8 - 0.239x_2 + 0.228x_1$

การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความรับผิดชอบของสังคม, ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม แสดงผลค่า $R = 0.742$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 54.5 ในภาพรวม ความรับผิดชอบของสังคม (x_8) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (x_4) การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม (x_5) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมโดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_3 = -0.031 + 0.538x_8 + 0.287x_4 + 0.174x_5$

การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ ภาพรวม พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ความรับผิดชอบของสังคม, สิทธิของพนักงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงผลค่า $R = 0.791$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 61.9 ในภาพรวม ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (x_4) ความรับผิดชอบของสังคม (x_8) สิทธิของพนักงาน (x_6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_2) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมโดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_4 = -0.208 + 0.457x_4 + 0.468x_8 + 0.280x_6 - 0.185x_2$

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ, สถานภาพสมรส, อัตราเงินเดือน, ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ในแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ, ด้านการดำรงอยู่, ด้านบรรทัดฐาน และภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Syed Mohammad Azeem (2010) ซึ่งได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในประเทศโอมาน พบว่า อายุ ความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี, 41-45 ปี, 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 26-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า บุคลากรขององค์กรที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่มากกว่า เนื่องจากกลุ่มบุคลากรเหล่านี้ได้รับสิ่งตอบแทนต่าง ๆ จากองค์กรในระดับหนึ่งรวมทั้งความคุ้นเคยกับองค์กร ส่วนกลุ่มคน

อายุ 26-30 ปี เป็นช่วงอายุที่เริ่มทำงาน สิ่งตอบแทนต่างๆ อาจไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรเหล่านั้น ความผูกพันที่มีกับองค์กรจึงมีไม่มากนัก

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า สถานภาพโสด ไม่มีภาระด้านครอบครัว ซึ่งบุคลากรเหล่านั้น สามารถตัดสินใจลาออกจากงานหรือย้ายงานได้ง่าย สามารถเริ่มทำงานใหม่ได้โดยไม่ต้องกังวลใจถึงสิ่งต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ต่างจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส โดยสภาพภาระครอบครัว ทำให้การตัดสินใจลาออกจากงานหรือย้ายสถานที่ทำงานใหม่ ต้องคิดให้รอบคอบ จึงอยากต่อการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัย กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งงาน พนักงานฝ่ายผลิตด้านเทคนิคกลาง มีระดับความความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการส่วน/รองผู้จัดการส่วนและพนักงานทั่วไป ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเทคนิคกลาง สภาพแวดล้อมที่ร้อน งานที่หนักเนื่องจากต้องใช้แรงงาน และมีความกดดันมากกว่าพนักงานตำแหน่งอื่นๆ จึงทำให้พนักงานอยากเปลี่ยนงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบของสังคม,ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสิทธิของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Normala Daud (2010) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทชาวมาเลเซีย “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่มุ่งเน้นและสนใจที่จะปรับปรุงความพึงพอใจงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ถูกส่งมาในประเทศมาเลเซีย” ผู้ทำวิจัยได้ใช้ตัวแปร 7 ข้อ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกล่าวคือ ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา การมีส่วนร่วม สิ่งแวดล้อมการทำงาน การบริหารควบคุม เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ทางด้านสังคม ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม ผลการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาภานต์ ทูลกลสิกร (2550)ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด ผลการศึกษพบว่ามีความสำคัญในระดับปานกลาง “กล่าวคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความภาคภูมิใจในองค์กร โอกาสการพัฒนาศักยภาพ” สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมเนียมในองค์กร สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และผลตอบแทนพนักงานบริษัทโกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด ให้มีความสำคัญน้อยที่สุด และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด ให้มีความสำคัญมากที่สุด “ความเต็มใจความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์ ความสำคัญระดับปานกลาง” มีความต้องการอย่างแรงกล้าในการที่จะดำรงเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และมีความเชื่อมั่นในการเป็นที่ยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็นสองประเด็น คือ ข้อเสนอแนะผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะผลการวิจัยไปใช้

ประการที่หนึ่งจากผลการวิเคราะห์ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉินมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้นขอเสนอแนะว่า บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรมีการตั้งกองทุน

สำหรับช่วยเหลือให้กับพนักงานหรือเป็นเงินเก็บที่พนักงานจะได้รับคืนจากบริษัทเมื่อเกษียณอายุ หรือเมื่อพนักงานเดือนร้อนก็สามารถกู้ยืมเงินช่วยเหลือได้ โดยไม่เสียดอกเบี้ย

ประการที่สองจากผลการวิเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พบว่า สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานไม่มีความเสี่ยงต่ออันตรายด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในทุกระดับและทุกแผนกให้ตรงมาตรฐานการทำงานโดยเฉพาะมาตรฐานด้านสุขภาพหรือจัดการรณรงค์สัปดาห์แห่งความปลอดภัย ในทุกๆ เดือน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้พนักงานตระหนักถึงความเสี่ยงที่ได้รับจากการไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันในการทำงาน

ประการที่สามจากผลการวิเคราะห์ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่พบว่า องค์กรสนับสนุนให้มีการจัดระดมสมองในหน่วยงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรส่งเสริมให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานย่อยได้มีโอกาสอภิปรายระดมสมองเพื่อแก้ปัญหาในหน่วยงานย่อย ซึ่งอาจจะจัดเป็นสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง เพื่อให้ทุกคนช่วยกันคิดระดมสมองขึ้นในหน่วยงาน

ประการที่สี่จากผลการวิเคราะห์ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่พบว่าองค์กรมีแผนความก้าวหน้าให้กับพนักงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรประกาศและทำความเข้าใจถึงแผนความก้าวหน้าให้กับพนักงานทุกระดับที่ชัดเจนและเป็นธรรม และกำหนดคุณสมบัติที่ชัดเจนในแผนความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ที่ชัดเจน

ประการที่ห้าจากผลการวิเคราะห์ด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม ที่พบว่า บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อจะช่วยเหลือปัญหามีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรจัดประชุมหรือสัมมนา ร่วมกันของพนักงานในบริษัทเพื่อระดมความเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อรับรู้หรือหาวิธีเสนอแนะ การแก้ปัญหาให้กับองค์กร

ประการที่หกจากผลการวิเคราะห์ด้านสิทธิของพนักงาน ที่พบว่า องค์กรมีการพิจารณาความดี ความชอบ หรือปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรประกาศแนวทางพิจารณาความดี ความชอบให้แก่พนักงานทุกระดับอย่างชัดเจน เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และทำความเข้าใจถึงเกณฑ์การประเมินหรือการให้คะแนนที่โปร่งใส และสามารถตอบปัญหาสำหรับพนักงานบางท่านที่ไม่พอใจกับผลการประเมินได้อย่างชัดเจน

ประการที่เจ็ดจากผลการวิเคราะห์ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ที่พบว่า องค์กรมีกิจกรรมให้คลายเครียดหลังจากการทำงานหรือหลังจากเลิกงาน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรมีการจัดให้มีกิจกรรมหรือสถานที่ออกกำลังกายเพื่อให้พนักงานได้เข้าร่วมหลังจากการทำงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย รวมทั้งการจัดตั้งชมรมด้านกีฬาเพื่อสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายหลังเลิกงาน รวมทั้งอาจจะมีนันทนาการตอนกลางวันในโรงอาหารเพื่อให้พนักงานผ่อนคลายในช่วงเวลาพักกลางวัน

ประการที่แปดจากผลการวิเคราะห์ด้านความรับผิดชอบของสังคมที่พบว่า องค์กรมีการร่วมมือร่วมใจกับชุมชนในการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรจัดกิจกรรมเข้าร่วมกับชุมชนหรือกิจกรรมการกุศลหรือสาธารณประโยชน์ โดยขอความร่วมมือจากพนักงาน และมีสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเข้าร่วมการทำกิจกรรมเพื่อสังคม อาทิ ของรางวัลในการเข้าร่วม มีการยกย่องให้กับพนักงานท่านอื่นๆ ทราบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเฉพาะบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาจึงอยู่ในขอบเขตจำกัดเท่านั้น ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยบริษัทในเครือของ บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) เพื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรในภาพรวมของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์แก้วในเครือบริษัท
2. งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณงานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและความผูกพันขององค์กรโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมด้วยเพื่อให้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. งานวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์การบรรยากาศองค์การ ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ว่าแต่ละปัจจัยมีผลกระทบแตกต่างกันอย่างไร เพื่อขอบเขตของผลการศึกษาที่กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จุฑาพร กบิลพัฒน์. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาศาสตร์. การค้นคว้าอิสระ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. ความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- ชนากานต์ ทูลกลกร. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโกลด์ เพรสอินดัสตรี จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2550.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ. ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ : การพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 4. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต,” วารสารเพิ่มผลผลิต. 26,6 (ธันวาคม-มกราคม) เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสถานบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตภาคใต้, 2543.
- กานูวัฒน์ จันทา. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่. ค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- รัชดาพร ร้องเสียง. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัทชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.บ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- วิวัฒน์ นิซัง. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ : สมัครงานมงคลธัญบุรี, 2555.
- วรวรรณ บุญล้อม. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์, 2551.
- สุลาวัลย์ ศิริคำฟู. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมบริการของพนักงานโรงแรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การค้นคว้าอิสระ, 2550.

- Syed Mohammad Azeem. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. Department of Management Information Systems. Yanbu University College, Yanbu, Saudi Arabia, 2010.
- Tung N. Nguyen, Khuong N. Mai, and Phuong V. Nguyen. Factors Affecting Employees' Organizational Commitment A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam. Vietnam National University, Ho Chi Minh City, Vietnam, 2013.
- Normalla Daud. Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. Faculty of Business Management, University Teknologi MARA, 2010.
- Richard Chinomona and Manilall Dhurup. The Influence of the Quality of Working Life on Employee Job Satisfaction. Job Commitment and Tenure Intention in the SME Sector in Zimbabwe. School of Economic and Business Sciences, University of the Witwatersrand, 2013.
- Prof.(DR.) Y.P. Singh. Quality of Work Life and its Impact on Organizational Performance. K.L.S Institute of Engg. & Technology Chandok, Bijnor, U.P. India, 2013.
- Freyedon Ahmadi, Adel Salavati and Ebrahim Rajabzadeh. "Survey Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment in Public Organization in Kurdistan Province", Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 4(1) : 235–246, 2012.