วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 กุมภาพันธ์ – เมษายน 2553

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE WORK LIFE QUALITY AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES AT THE ROYAL THAI MINT

ปวีณา กรุงพลี วงศ์ธีรา สุวรรณิน และเรืองเดช เร่งเพียร
Paveena Krungplee, Wongtheera Suvannin, and Ruangdech Rengpian

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จ.ปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ โดยมีตัวแปรต้นได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักกษาปณ์ จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

3. ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

The objectives of this research were to find out 1) the level of the work life quality of employees at the Royal Thai Mint; 2) the level of the organizational commitment of employees at the Royal Thai Mint. 3) to compare the level of organizational commitment of employees at the Royal Thai Mint in relation to the staff's personal factors; and 4) to examine the relationship between the work life quality and organizational commitment of employees at the Royal Thai Mint. The independent variables were the work life quality. The dependent variables were organizational commitment. The samples of this research were 256 people working at the Royal Thai Mint. The data was collected using a questionnaire with the reliability level of 0.96. The statistics employed at a data analysis were frequencies, percentages, means, standard deviations, t-test, F-test and the Pearson correlation coefficient.

The research findings were as follows:

1. The level of the work life quality of employees at the Royal Thai Mint as a whole was at the moderate level.

2. The level of organizational commitment of employees at the Royal Thai Mint as a whole was at the moderate level.

3. Differences at the respondents background had no significant differences at the level of organizational commitment of employees at the Royal Thai Mint at a statistically significant level of .01.

4. There was a relationship between the work life quality and organizational commitment of employees at the Royal Thai Mint at a statistically significant level of .05.

คำสำคัญ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สำนักกษาปณ์

ความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ ก็ตาม การดำเนินงานจะประกอบด้วยทรัพยากรอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัตถุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ คนนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกว่าทรัพยากรด้านอื่นๆ เพราะว่าองค์กรต่างๆ ไม่ว่าเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนถึงแม้มีทรัพยากรพร้อมทุกด้าน แต่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสมบูรณ์ได้ แต่หากหน่วยงานใดก็ตามมีคนที่มี

ความรู้ความสามารถย่อมมีโอกาสที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ แม้แต่ภาครัฐเองก็บรรจุเรื่องคนให้เป็นเนื้อหาหลักในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ระหว่างปี 2540 - 2544 โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักในการบริหารประเทศของรัฐบาลไว้ คือ วัตถุประสงค์ที่จะเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านความเป็นมนุษย์ (Manhood) และด้านกำลังคน (Manpower) ข้าราชการจึงนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งของภาคราชการ ซึ่งจะมีส่วนช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นหน่วยงานกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐจึงได้กำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในส่วนราชการ ตลอดจนพัฒนาข้าราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการพัฒนาจะต้องให้ข้าราชการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมและจิตใจที่มุ่งบริการประชาชน และพัฒนาชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ในปัจจุบันนิยมเรียกกันว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก การลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพ และปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคูณ, 2542 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงานประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse & Cumnings, 1985 : 198 - 199) ซึ่งในการทำงานจะเน้นไปที่ การสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน (Cascio, 1995 : 27 - 28) อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีซึ่งส่งผลไปสู่ การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย ในการทำงานจะพบปัญหาต่างๆ เป็นต้นว่า ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ขาดเวลาเป็นส่วนตัว ไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่ได้รับการพัฒนา เรียนรู้งานหนักเกินไป และขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา (สุภารัตน์ น้ำใจดี, 2548 : 118 - 119) ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการพิจารณาแก้ไขจะบั่นทอนจิตใจ และมีผลถึงระบบการทำงาน (นิศารัตน์ ศิลปะเดช, 2540 : 165 – 167) ได้อธิบายลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์ไว้ว่าการรู้จักร่วมมือกับผู้อื่นในการ

กระทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยมีจิตสำนึกร่วมรับผิดชอบคำนึงถึงความทุกข์ยากของผู้อื่น รู้จักเสียสละ และบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวมเพื่อความเป็นธรรมในสังคมด้วยความเต็มใจ มีสติปัญญาที่จะศึกษาและใฝ่หาความรู้ มีความขยันซื่อสัตย์สุจริต ประหยัดอดออม มีระเบียบวินัย รู้จักพึ่งตนเอง และยังได้ให้แนวคิดว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์เป็นพื้นฐานช่วยให้สังคมเกิดคุณภาพ ส่วนสังคมที่มีลักษณะพึงประสงค์ก็จะช่วยสรรสร้างให้บุคคลมีคุณสมบัติที่ดีเป็นประชากรที่มีคุณภาพเช่นกัน (ทิศนา แขมมณี และคนอื่นๆ, 2546 : 7) กล่าวว่า การมีความรู้เพิ่มพูนขึ้นทั้งจากประสบการณ์การทำง าน และการศึกษาหาความรู้ขณะทำงาน จะเป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลนั้นสามารถคิดและทำในสิ่งต่างๆ ได้มากขึ้นและดีขึ้น ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงเป็นผลมาจากกระบวนการจัดการศึกษาในยุคที่กระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกมีสูง อันเนื่องมาจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยีทำให้มนุษย์ต้องพัฒนาและเรียนรู้สิ่งต่างๆเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาวการณ์ที่เกิดขึ้น และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ ซึ่งผู้บริหารหรือบุคคลที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารควรให้ความสนใจ เพราะข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดของสำนักกษาปณ์จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักกษาปณ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุผลตามเป้าหมายของสำนักกษาปณ์

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ประกอบกับไม่เคยมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ไว้โดยเฉพาะ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ ตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์

3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง และสายงาน

4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ของสำนักกษาปณ์ จำนวน 700 คน (ณ วันที่ 21 มกราคม 2552)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 255 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อของพนักงานทุกๆ 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง และสายงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 40 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบวิธีของ Best (1970)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ แบ่งเป็น 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบวิธีของ Best (1970)

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพเหมาะสม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

3.1 การสร้างแบบสอบถาม

3.1.1 ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลทั้งแนวคิด หลักการ วิธีการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.1.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิติการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของ

บุคลากร ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม ตามเกณฑ์ชี้วัดของ Richard E. Walton

3.1.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามแนวความคิดของ Richard M. Steers

3.1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

3.2 การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

3.2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

3.2.2 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้ว มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency หรือ IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

3.3.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α– Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักกษาปณ์ ซึ่งจะใช้แบบสอบถามและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความเป็นจริง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้อำนวยการสำนักกษาปณ์ เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างของสำนักกษาปณ์

4.2 แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด

4.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน และทำการตรวจสอบ และแยกเฉพาะฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้คือ

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา

5.2 จัดทำรหัสแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่

5.3 ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการกรอกข้อมูล

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จทางสถิติ ดังต่อไปนี้

6.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Frequency and Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.2 ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง (Sample Mean) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

6.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

6.4 การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test ใช้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะประชากรศาสตร์ โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

6.5 การทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA : F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะประชากรศาสตร์ โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

6.6 การทดสอบความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร” ซึ่งเป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุราชการ 11 – 20 ปี ตำแหน่งลูกจ้างประจำ และปฏิบัติงานอยู่กลุ่มงานผลิตมากที่สุด

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	132	51.8
อายุ 36 – 45 ปี	108	42.4
ต่ำกว่าปริญญาตรี	170	66.7
อายุราชการ 11 – 20 ปี	126	49.4
ลูกจ้างประจำ	159	62.4
กลุ่มงานผลิต	164	64.3

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.88	0.41	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.05	0.47	ปานกลาง
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.23	0.76	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.99	0.42	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคม	3.04	0.65	ปานกลาง
6. สิทธิของพนักงาน/ธรรมนูญในองค์การ	3.08	0.41	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.14	0.64	ปานกลาง
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.72	0.63	ปานกลาง
รวม	**3.01**	**0.54**	**ปานกลาง**

3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.30	0.45	ปานกลาง
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	3.20	0.31	ปานกลาง
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.20	0.60	ปานกลาง
รวม	**3.25**	**0.45**	**ปานกลาง**

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุราชการ	ระดับตำแหน่ง	สายงาน
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.52	.98	.12	.55	.06	.36
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	.58	.98	.19	.63	.05	.45
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	.58	.90	.60	.35	.30	.40

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิติการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.26*	0.32*	0.33*
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.18*	0.16*	0.21*
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	0.07*	0.11*	0.18*
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.25*	0.23*	0.28*
5. การบูรณาการทางสังคม	0.09*	0.13*	0.22*
6. สิทธิของพนักงาน/ธรรมนูญในองค์กร	0.17*	0.22*	0.27*
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.22*	0.31*	0.32*
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.28*	0.25*	0.22*

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของเอกรินทร์ ดาบทอง (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอ็กเซล ดิสทริบิวชั่น ไทยแลนด์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพ

การทำงานของบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสังคมสัมพันธ์และ ด้านความภูมิใจในองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของเอกรินทร์ ดาบทอง (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอ็กเซล ดิสทริบิวชั่น ไทยแลนด์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ของสำนักกษาปณ์ พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง และสายงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำ เนื่องจากเป้าหมายในการทำงานของเจ้าหน้าที่ยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักกษาปณ์ ซึ่งทำให้ผลงานที่ออกมาอาจจะทำให้ไม่ได้ผลกำไรอย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มจากที่ได้รับประจำอยู่แล้ว ก็ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งเจ้าหน้าที่มีความรู้สึกยินดีที่จะเลือกทำงานกับสำนักกษาปณ์มากกว่าทำงานที่หน่วยงานอื่น อาจเป็นเพราะทำงานที่นี้แล้วมีความน่าภาคภูมิใจและมั่นใจว่าได้ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะมีความมั่นคงกว่าบริษัทเอกชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สำนักกษาปณ์ควรมีการปรับปรุงให้ค่าตอบแทนที่ได้รับให้เป็นไปตามความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ ในส่วนของสวัสดิการต่างๆ ทั้งค่าเล่าเรียนบุตร และค่ารักษาพยาบาล ควรมีการปรับให้ตามความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และค่าครองชีพที่เปลี่ยนไป เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ในการทำงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย สำนักกษาปณ์ ควรจะมีการปรับปรุงให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอสำหรับเจ้าหน้าที่ได้ใช้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพพร้อมใช้งานได้อย่างปลอดภัย

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สำนักกษาปณ์ควรปรับปรุงให้มีการจัดการฝึกอบรมต่างๆ ตามความเหมาะสมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลดีต่อหน่วยงานและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ด้วย และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบอยู่

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สำนักกษาปณ์ควรจะมีการปรับปรุงให้หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ ที่พร้อมจะให้เจ้าหน้าที่ได้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับอย่างเท่าเทียมกัน โดยยึดความสามารถเป็นหลัก และควรมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ผ่านมา เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ในการทำงาน

5. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม สำนักกษาปณ์ควรมีการปรับปรุงให้พนักงานในทุกฝ่ายๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน และกับผู้บังคับบัญชา

6. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมนูญในองค์การ สำนักกษาปณ์ควรให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น ให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เจ้าหน้าที่กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานและกำลังใจในการทำงาน

7. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สำนักกษาปณ์จัดสรรเวลาสำหรับให้เจ้าหน้าที่ได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน โดยอาจจะจัดเป็นสวนหย่อมและมีเก้าอี้ไว้ให้นั่งในบริเวณโรงงาน

8. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สำนักกษาปณ์ควรจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่มีส่วนช่วยพัฒนาชุมชน และจัดให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อสังคมที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในหน่วยงานราชการอื่นๆ เพื่อที่จะได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนขึ้น และทราบถึงความแตกต่างในการรับรู้ความสัมพันธ์ และผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร

2. ผู้ที่สนใจจะทำการศึกษาเรื่องนี้ต่อไป ควรศึกษาและพัฒนาต่อไปในด้านอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในด้านการบริการ รสชาติของอาหาร ระบบคุณภาพต่างๆ

3. ควรทำการศึกษาโดยแยกประเด็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรในรายละเอียดแต่ละด้าน อย่างไรบ้าง

4. หากต้องการขยายผลของการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรให้ลึกลงไปในรายละเอียด ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กร เช่น ความศรัทธาในอาชีพ อุดมการณ์ในการทำงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการขยายผลของการวิจัยให้ครอบคลุมในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life).** อนุสารแรงงาน. 11 (4) : 18 – 19.

ทิพวรรณ ศิริคูณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีบรรษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิศนา แขมมณี และคนอื่นๆ. (2546). **กิจกรรมการปลูกฝังค่านิยมเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักเรียนระดับปฐมวัยและประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์.

นิศารัตน์ ศิลปะเดช. (2540). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 2530201.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี.

พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลันศรีนครินทรวิโรฒ.

สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). **คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกรินทร์ ดาบทอง. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอ็กเซล ดิสทริบิวชั่น ไทยแลนด์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Best, W. (1970). **Research in Education.** New Jersey: Prentice Hall.

Cascio, W.F. (1995). **Managing Human Resources : Productiviity, Qualiity of work life Profits.** 4th ed. New York: McGraw – Hill.

Huse, E. & cumning, T. (1985). **Organization Development and Change.** New York: West Publishing.