

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

The relationship between quality of work life and organizational commitment
of personnel of the Office of Primary Industries and Mines

¹พีระ ลันตสิงห์ และ ²อัศนีย์ ณ นาน

¹Peera Santasing and ²Aussanee Na nan

¹นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเนชั่น

²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเนชั่น

¹Master of Business Administration, Nation University

²Lecturer of Master of Business Administration Program, Nation University

¹Corresponding Author. Email: peera.santasing@gmail.com

Received November 14, 2022; Revised November 22, 2022; Accepted December 1, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ทั้งหมด 7 เขต จำนวน 179 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product movement correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมและด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันในองค์กร; สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

Abstract

The purpose of this research was to study the relationship between quality of work life and organizational commitment of personnel of the Office of Primary Industry and Mine. The samples used in this research were personnel under the Office of Primary Industries and Mines. All 7 Region, 179 people by using a questionnaire to collect data. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. and Pearson's correlation coefficient analysis. The results of the research found that Quality of life in working in terms of integration of work characteristics that are beneficial and related to society and the aspect of job advancement and stability had a positive relationship with organizational commitment at a statistical significance level of 0.01. For the opportunity to develop the ability of personnel Social integration or collaboration The balance between work and life Democracy in the organization Compensation is sufficient and fair and in terms of working conditions that are safe and that promote health have a positive correlation with organization engagement at the moderate level with a statistical significance of 0.01.

Keywords: Quality of work life; organizational commitment; Office of Primary Industries and Mines

บทนำ

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายที่กำหนดให้ได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพจึงนับว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง คนหรือที่เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญ ทั้งนี้จะเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรในทุกระดับ และปรับเปลี่ยนผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร รู้สึกยึดมั่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร ยังผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) (Allen and Meyer, 1990) สอดคล้องกับ Fitz-Enz (2009) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560– 2564) มีสาระสำคัญในการมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี, 2559) ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work

life) จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมาก เนื่องจากส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สุดารัตน์ สุปิน, 2563)

หากบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนสร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานเกิดความรัก จงรักภักดี พนักงานก็จะปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างและหลากหลาย ตลอดจนความซับซ้อนของงานเนื่องด้วยลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมในด้านสิ่งสนับสนุน ตลอดจนนโยบายที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรทำการศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทและแตกต่างของพนักงาน (อรรวรา กล้าหาญ, 2561)

สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เป็นหน่วยงานราชการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมพื้นฐานและอุตสาหกรรมเหมืองแร่ โดยการทำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการประกอบกิจการเหมืองแร่ โลหกรรม และอุตสาหกรรมพื้นฐาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขันภาคอุตสาหกรรมตอบสนองความต้องการใช้อย่างยั่งยืน รวมทั้งรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของประชาชน (กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, 2564) โดยสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ต้องกำกับ ดูแล สถานประกอบการครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศไทย ซึ่งมีสถานประกอบการอยู่เป็นจำนวนมาก รวมทั้งสถานประกอบการบางแห่งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลมีความยากลำบากต่อการเดินทางเข้าถึงพื้นที่ ประกอบกับจำนวนบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่มีไม่เพียงพอต่อปริมาณงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้บุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นจำนวนมาก ซึ่งการเดินทางไปปฏิบัติงานพื้นที่ห่างไกลและความยากลำบากในการเข้าถึงพื้นที่ปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ รวมทั้งปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเป็นจำนวนมากทำให้บุคลากรต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้บุคลากรมีความเครียดและความเหนื่อยล้าในการทำงาน เนื่องจากในบางครั้งต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาและไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา รวมถึงความกดดันจากการทำงานที่ต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

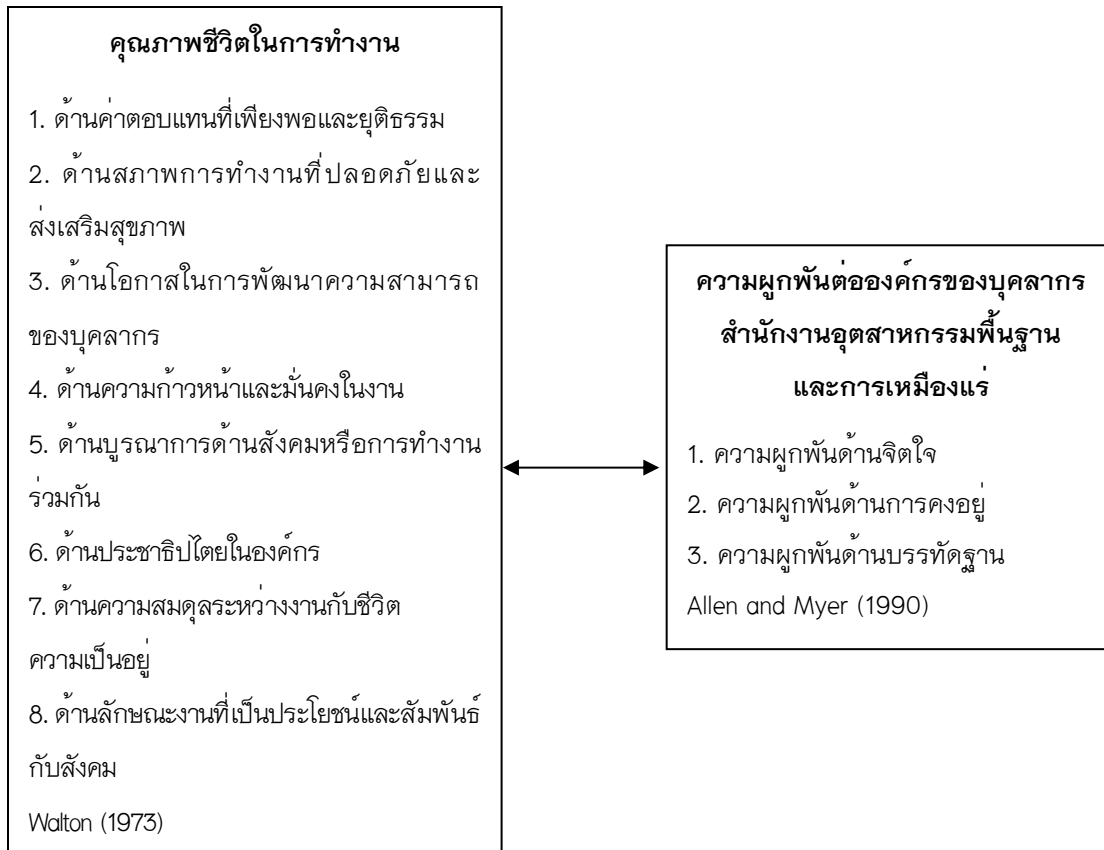
จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่อยู่ระดับใด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ซึ่งผลการศึกษาคงจะทำให้ทราบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่อยู่ในระดับใด ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กร เพื่อนำข้อมูลผลการวิจัยไปปรับใช้ในการส่งเสริมกิจกรรมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตให้บุคลากรและสร้างความผูกพันในองค์กรให้บุคลากรเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กร (Walton, 1973; Allen and Myer, 1990; กองเพชร อิ่มใจ, 2562; กัญจน์ชัญญา สัมมาทรัพย์, อรรถพร จินะวัฒน์ และรัตนดา ดวงแก้ว, 2561; ไชยวัณ อนุรักษ์, 2564; พิรัญญา นิลพันธ์, 2564; วสุพัชร แก้วกิม, 2563; สิริพร มูลเมือง, 2564) ที่สรุปว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตลอดจนงานวิจัยต่างๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรเกี่ยวข้อง โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ทั้ง 7 เขต จำนวน 179 คน ได้รับความตอบกลับจำนวน 179 ชุด คิดเป็นอัตราร้อยละ 100

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและลักษณะคำตอบใช้มาตรวัด Likert Scale ที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุม 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ประกอบด้วย

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการ ด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม 3) ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ผู้วิจัยใช้การทดสอบความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญด้านการตลาด และการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนและความสอดคล้องของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของเนื้อหา นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) โดยทดสอบนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไปใช้กับบุคลากรในกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .973 แบบสอบถามประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่ากับ .960 และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรเท่ากับ .940 ซึ่งเป็นค่าที่มีมากกว่า .07 ซึ่งสามารถนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product movement correlation coefficient)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็น 3 ลำดับแรก

คือด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมภาพรวมอยู่ในระดับมากใน 3 อันดับ ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ และหน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากใน 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ภาพรวมอยู่ในระดับมากใน 3 อันดับ ได้แก่ ท่านพอใจกับเวลาเข้างาน-เลิกงาน ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการในช่วงวันหยุด และท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันภาพรวมอยู่ในระดับมากใน 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของท่าน และหน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมากใน 3 อันดับ ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน และหน่วยงานของท่านส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานภาพรวมอยู่ในระดับมากใน 3 อันดับ ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็น 3 ลำดับแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ

ความผูกพันด้านจิตใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างอันจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของท่าน และท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่ภาพรวมระดับมากโดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ หากได้รับมอบหมาย ท่านพร้อมจะอุทิศตนเพื่อการพัฒนางานและองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป และถ้าไม่มีเหตุอันควร

เช่น ป่วย อุบัติเหตุ ท่านก็จะไม่หยุดงานเด็ดขาด และความผูกพันด้านบรรทัดฐานภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากโดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาในองค์กรจะทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน ท่านมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่องค์กรได้วางไว้อย่างเคร่งครัดเสมอ และท่านรู้สึกภูมิใจและมั่นใจว่าองค์กรนี้จะทำให้ชีวิตการทำงานของท่านมีความสุข ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	QWL	QWL	QWL	QWL	QWL	QWL	QWL	QWL	QWL	CMM	CMM	CMM	CMM
		_A	_B	_C	_D	_E	_F	_G	_H		_A	_B	_C
QWL	1	.732**	.811**	.895**	.851**	.847**	.816**	.726**	.793**	.786**	.753**	.675**	.738**
QWL_A		1	.541**	.599**	.632**	.466**	.456**	.540**	.392**	.554**	.538**	.516**	.475**
QWL_B			1	.745**	.601**	.633**	.665**	.502**	.586**	.529**	.510**	.429**	.515**
QWL_C				1	.765**	.786**	.694**	.500**	.695**	.695**	.672**	.564**	.675**
QWL_D					1	.685**	.583**	.584**	.644**	.720**	.686**	.652**	.649**
QWL_E						1	.733**	.503**	.705**	.694**	.714**	.568**	.627**
QWL_F							1	.523**	.652**	.573**	.557**	.466**	.553**
QWL_G								1	.541**	.601**	.511**	.574**	.574**
QWL_H									1	.735**	.691**	.602**	.729**
CMM										1	.927**	.915**	.916**
CMM_A											1	.784**	.769**
CMM_B												1	.751**
CMM_C													1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 1 ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product movement correlation coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (CMM) ของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .786$) ได้แก่

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม (Sig.=000)

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Sig.=.000)

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Sig.=.000)

ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Sig.=.000)

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ (Sig.=.000)

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Sig.=.000)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Sig.=.000)

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Sig.= .000)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .735, .720$ ตามลำดับ)

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .695, .694, .601, .573, .554, .529$ ตามลำดับ)

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับความคิดเห็น 3 ลำดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ที่ได้กล่าวว่าการหางานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอกมีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงานถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณค่าให้กับพนักงาน อันจะก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งยังสอดคล้องกับสิริพร มูลเมือง (2564) พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทั้งยังสอดคล้องกับพิริญญา นิลพันธ์ (2561) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อีกทั้งยังสอดคล้องกับวสุพัชร แก้วกิม (2563) พบว่าด้านความสัมพันธ์ในสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเครือข่ายสุขภาพ อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ที่กล่าวว่าลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และมีความมั่นคงในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งยังสอดคล้องกับพิริญญา นิลพันธ์ (2561) พบว่าด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งยังสอดคล้องกับไชขวัญ อรัญเวทย์ (2564) พบว่า การมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี อีกทั้งยังสอดคล้องกับจิตติ กิตติเลิศไพศาล, ชาคิต ชาญชิตปรีชา, โสภชัย วรวิวัฒน์ และศิวดล ยาคัลยา (2561) พบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับ Huse and Cumming (1980) ที่ได้กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความเป็นตัวเองในการทำงาน ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน ทั้งยังสอดคล้องกับสิริพร มูลเมือง (2564) พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทั้งยังสอดคล้องกับพิริญญา นิลพันธ์ (2561) พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อีกทั้งยังสอดคล้องกับกองเพชร อิ่มใจ (2562) พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ

ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็น 3 ลำดับแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจสอดคล้องกับ Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่าความผูกพันด้านจิตใจของบุคคลเป็นสิ่งที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ และการรู้สึกถึงควมมีส่วนร่วมกับองค์กร ทั้งยังสอดคล้องกับจิราภรณ์ สอนดี และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564) ที่กล่าวไว้ว่าความผูกพันด้านจิตใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีกทั้งยังสอดคล้องกับไชวัญญ์ อรัญเวทย์ (2564) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสอดคล้องกับ Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่าความตระหนักถึงการเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกถึงความผูกพันและความจงรักภักดีกับองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่ควรกระทำที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรทั้งยังสอดคล้องกับกองเพชร อิ่มใจ (2562) กล่าวว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Indu Bala, Ramandeep Saini and B.B. Goyal (2019) พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ในสถาบันภาครัฐและเอกชนที่สอนหลักสูตรวิชาชีพและไม่ใช้หลักสูตรวิชาชีพ ความผูกพันด้านการคงอยู่สอดคล้องกับ Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่าความผูกพันกับองค์การเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นการทำให้บุคคลนั้นยังคงอยู่กับองค์กร และกรณีที่บุคคลนั้นออกจากองค์กรจะทำให้มีผลต่อมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิต ทั้งยังสอดคล้องกับไชวัญญ์ อรัญเวทย์ (2564) พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี อีกทั้งยังสอดคล้องกับสิริพร มูลเมือง (2564) พบว่าความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่สอดคล้องกับวัชรพงษ์ แสนมานิช และพณายุทธ เขยบาล (2564) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน ทั้งยังสอดคล้องกับวสุพัชร แก้วกิม (2563) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเครือข่ายสุขภาพ อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังสอดคล้องกับกัญจน์ชญญา สัมมาทรัพย์, อรรณพ จินะวัฒน์ และรัตนา ดวงแก้ว (2561) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดตาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีระดับความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้ผู้บริหารหน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์หรือแนวทางการปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องเพียงพอต่อการดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมทั้งมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ให้เหมาะสม ตลอดจนปรับระบบการบริหารในหน่วยงานเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ดีขึ้น

2) ความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่ พบว่า มีระดับความคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารปรับบรรยากาศในหน่วยงานให้มีความน่าอยู่เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งมีการปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในหน่วยงานให้มีความผูกพันกับองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้มีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กร เนื่องจากในการวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณเพียงเท่านั้น ดังนั้น จึงเห็นควรให้มีการทำ การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรอย่างแท้จริง เพื่อนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. (2564). การสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองเพชร อิมใจ. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. 2(2), 30-45.
- กัญจน์ชัยญา สัมมาทรัพย์, อรรณพ จินะวัฒน์ และรัตนดา ดวงแก้ว. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดตาก. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 20(1), 1-10

- ไชขวัญ อรัญเวทย์. (2564). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. 11(3), 68–74
- จิตติ กิตติเลิศไพศาล, ชาคritt ชาญชิตปรีชา, โสภักย์ วรวิวัฒน์ และคิวดล ยาคัลยา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของการของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3. *วารสารเกษมบัณฑิต*. 19(พิเศษ), 29–40.
- จิราภรณ์ สอนดี และ อภิลิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. 13(2), 559–572
- พิรัญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- วสุพัชร แก้วกิม. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเครือข่ายสุขภาพ อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารสภาการสาธารณสุขชุมชน*. 3(2), 68–79.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิริพร มูลเมือง. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*. 3(1), 29–32.
- สุตารัตน สุปิน. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม. *Lawarath Social E-Journal*. 2(3), 78–86.
- อรรรา กล้าหาญ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. *สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- Fitz-enz, J. (2009). *The ROI of HC: measuring the economic value of employee performance*. NY. AMA, 312.
- Huse, E., & Cummings, T. (1980). *Organization development and change*. New York: West.

- Indu Bala, Ramandeep Saini and B.B. Goyal. (2019). A study of quality of work life and organizational commitment. *IAHRW International Journal of Social Sciences Review*. 7(3), 334–341.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1990). A three–component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1), 61–89.
- Walton. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Loues E.Davis and Albert B. Cherns (eds.). The Quality of Working Life. New York : Free Press.