



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลและความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 430 จุลนิพนธ์
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2555

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายของรัฐบาลและความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถูงเท้าไทย จำกัด



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 430 จุลนิพนธ์
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2555

**THE RELATIONSHIP BETER THE QUALITY OF LIFE AFTER RAISING
WAGEADJUSTMENT ACCORDING TO THE GOVRENMENTAL POLICY AND THE
ORGANIZING COMMITMENT OF THE MAMUFACTURING EMPLOYEES
OF THAI SOCKS COMPANY LIMITED**



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

**A Research Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Bachelor of Business Administration Program in General Business Management**

Faculty of Management Science

SILPAKORN UNIVERSITY

2012

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้การวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายของ
รัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท กูงเท้าไทย จำกัด” เสนอโดย
นางสาวณัฐรุจา แฉ่งฉายา และนางสาวพันธุ์ทิพย์ จิตบุรณะชาติมีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาในรายวิชาคุณนิพนธ์ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายของรัฐบาล
และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท กูงเท้าไทย จำกัด” ได้ผ่านการนำเสนอใน
โครงการประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ระดับปริญญาตรี ระดับชาติ ประจำปี
2556 “วิจัยก้าวใหม่เพื่อธุรกิจไทยยั่งยืน ครั้งที่ 2” วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 ณ คณะ
พาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

.....
(อาจารย์ ดร. วิโรจน์ เกษฎาลักษณ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

วันที่ เดือน พ.ศ.

.....
ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี (อาจารย์ นพดล ไตวิชัยกุล)

รักษาราชการแทน

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

วันที่ เดือน พ.ศ.

12520043, 12520099: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร / การปรับขึ้นค่าแรง

ณัฐรญา แฉ่งฉายา และพันธุ์ทิพย์ จิตบุรณะชาติ: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต
หลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท
ดุงเท้าไทย จำกัด. อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. วิโรจน์ เกษภูลาลัย. 60 หน้า.

บทคัดย่อ

การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบาย
รัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด โดยมี
วัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท
ดุงเท้าไทย จำกัด 2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด จำนวน 527 คน ใช้แบบสอบถามเป็น
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย ค่าร้อยละ (percentage)
ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์
(Coefficient Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานฝ่ายผลิต มีระดับคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้น
ค่าแรงและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์ทางบวก จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิต
หลังการปรับขึ้นค่าแรงตามอัตราและตามคุณภาพขององค์กรควรพิจารณาเรื่องการจัดสรรสวัสดิการด้านอื่นๆ ให้
มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันซึ่งอาจเกินกว่าข้อกำหนดทางกฎหมาย ส่วนด้านผลิตภาพแรงงาน
องค์กรให้ความสำคัญกับการปรับขึ้นค่าแรงให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2555

ลายมือชื่อนักศึกษา 1. 2.

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

12520043, 12520099: MAJOR: GENERAL BUSINESS MANAGEMENT

KEY WORDS: COMMITMENT TO AN ORGANIZATION / WAGE INCREASE.

NATRUJA CHANGCHAYA ANDPANTIP JITBURANACHART:
THE RELATIONSHIP BETEE THE QUALITY OF LIFE AFTER RAISING WAGE
ADJUSTMENT ACCORDING TO THE GOVRENMENTAL POLICY AND THE
ORGANIZING COMMITMENT OF THE MAMUFAC.TURING EMPLOYEESOF THAI
SOCKS COMPANY LIMITED. RESEARCH ADVISOR: VIROJ JADESADLUG, Ph.D. 60pp.

Abstract

The relationship between the quality of life after raising wage adjustment according to the governmental policy and the organizing commitment of the manufacturing employees of Thai Socks Company limited is purpose to 1) to study the quality of life after raising wage adjustment of the manufacturing employees of Thai Socks Company limited 2) to study the organizing commitment of the employees 3) to study the relationship between the quality of life after raising wage adjustment and the organizing commitment of the employees, the samples used is 527 manufacturing employees of Thai Socks Company limited. The instrument used for collecting

The result was found that

The manufacturing employees had the life quality level after raising wage adjustment at medium level. The organizing commitment level of the manufacturing employees in overall was high at and the relationship between the quality of life after raising wage adjustment according to the governmental policy and the organizing commitment of the manufacturing employees of Thai Socks Company limited had the relationship with significant statistics. The study showed that quality of life after wage increase regarding rate and quality of organization should be considered on other aspects of welfare. The welfare is required to be appropriate with economic condition and at the present, it may exceed legal requirement. As for labour productivity, organization focuses on wage increase that is appropriate with work.

Faculty of Management

SILPAKORN UNIVERSITY

Academic Year 2555

Students' signatures 1..... 2.....

Research Advisor's signature.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด สำเร็จไปได้ด้วยดี และพนักงานบริษัทถุงเท้าไทย จำกัด ช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม จึงขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เกษญาติเกษณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเป็นผู้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ แนวคิดข้อคิดเห็น ตลอดจนตรวจทานแก้ไขและเป็นกำลังใจในการทำงานกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ประพล เปรมทองสุข ในการตรวจสอบแก้ไขงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ของผู้วิจัยที่ได้ส่งเสริม สนับสนุนทั้งกำลังใจ กำลังทรัพย์และอยู่เคียงข้างตลอดมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณเพื่อนๆที่ได้ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือตลอดมา งานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบแก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน รวมไปถึงผู้มีพระคุณที่ได้เอื้อนวม หากงานวิจัยฉบับนี้มีความผิดพลาดบกพร่องประการใด คณะผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
ขอบเขตการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
นิยามศัพท์.....	4
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	6
ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	6
ทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
ความผูกพันต่อองค์กร.....	10
ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	10
ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร.....	11
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร.....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	19
วิธีและขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา.....	19
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	20
เครื่องมือการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ.....	20
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	22

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	22
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
สรุปผลการศึกษาตามประเด็นวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้.....	25
ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเรื่องคุณภาพชีวิตหลังการปรับ ขึ้นค่าแรงและความผูกพันของพนักงานฝ่ายการผลิตที่มีต่อ บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด.....	25
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	26
ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลของ พนักงานฝ่ายการผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน..	29
ส่วนที่ 3 การศึกษาความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายผลิตใน บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน.....	35
ส่วนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทดุงเท้าไทยจำกัด.....	41
ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....	42
5 สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	45
สรุปผลการวิจัย.....	45
อภิปรายผล.....	47
ประโยชน์จากการวิจัย.....	49
ประโยชน์เชิงทฤษฎีและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต.....	49
ประโยชน์ทางการจัดการ.....	50
รายการอ้างอิง.....	51
ภาคผนวก.....	52
ภาคผนวกแบบสอบถาม.....	53
ประวัติผู้วิจัย.....	59

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น.....	22
2	ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	26
3	ระดับคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลของพนักงาน ฝ่ายการผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด.....	29
4	คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงด้านอรรถภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด.....	30
5	คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงด้านคุณภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด.....	32
6	คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงด้านผลิตภาพแรงงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด.....	33
7	การศึกษาความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตใน บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด.....	35
8	ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมองค์กร.....	36
9	ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร.....	38
10	ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด จำแนกด้าน ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	40
11	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด โดยรวม.....	41
12	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันที่มีต่อ องค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด.....	42
13	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้น ค่าแรงกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร.....	47

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาซึ่งรายได้ งานทำให้บุคคลรู้จักตนเอง ประเมินตนเองและช่วยทำให้คนเข้าไปมีคุณค่าแก่สังคม ด้วยโอกาสในการพบปะระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ ตลอดจนแสดงความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำมาด้วยเกียรติยศความพึงพอใจในชีวิต และการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินดี อยู่ดี ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพ อนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง มีงานทำที่สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้โดยไม่ต้องเป็นภาระของผู้ใด ทั้งเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม ส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมได้อย่างเต็มที่

แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตดังกล่าวนี้มีความเกี่ยวข้องกับ ค่าจ้างแรงงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อาทิ ความพึงพอใจ ความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพกาย มีสุขภาพจิตดี มีอาหารการกิน มีสิ่งของหรือเงินใช้ตามความจำเป็น มีความสุขอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี

หลังจากการที่ภาครัฐได้ประกาศให้มีนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท ถึงแม้จะเป็นเรื่องดีสำหรับผู้ใช้แรงงาน แต่ผู้ใช้แรงงานก็ยังคงมีความกังวลในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นจะทำให้อนาคตของผู้ใช้แรงงานจะดีขึ้นจริงหรือไม่รวมถึงอาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยเฉพาะ ด้านอัตรภาพ ด้านคุณภาพและด้านผลิตภาพแรงงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นต่อชีวิตความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน ทำให้ยังไม่มีมาตรฐานว่าค่าแรงเท่าใดถึงจะเพียงพอต่อความต้องการจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

สำหรับบริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด มีการใช้ทรัพยากรบุคคลเป็นหลักในการผลิตสินค้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลผลิตที่ได้รับ จึงกล่าวได้ว่าแรงงานมีความสำคัญมากที่ต้องมีประสิทธิภาพสูงต่อการทำงานและจำเป็นต้องรู้ถึงคุณภาพชีวิตเกี่ยวกับความเป็นอยู่และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถ้าคุณภาพชีวิตของแรงงานดี จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเกิดความผูกพันก็ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะได้ทราบถึง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายของรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือนำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานหรือในส่วนของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ เพื่อให้เขาเหล่านี้ได้ทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน ร่วมยืนหยัดที่จะพัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตหลังปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด

1. คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงด้านตามอัตภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด
2. คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงด้านตามคุณภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด
3. คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงด้านผลิตภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย โดยมีขอบเขตการศึกษาด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด ซึ่งได้เลือกศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงาน จำนวน 400 คน ใช้เวลาในการศึกษาและรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ช่วงเดือน มิถุนายน 2555 ถึงเดือนตุลาคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายของรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด จากการค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมารวบรวมและสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด
2. ทราบความสัมพันธ์ชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด
3. เพื่อให้ทราบถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด

นิยามศัพท์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงหมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท กูงเท้าไทย จำกัด ที่มีต่อการปรับขึ้นค่าแรงซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอัน จะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สมศรี ศิกษมัต และ วรุตม์ เตชะจินดา, (2555)

1.1 ด้านอรรถภาพ หมายถึง การใช้จ่ายตามอรรถภาพ ประกอบด้วย ค่าอาหาร ค่า เครื่องดื่ม ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ค่าสาธารณูปโภค ค่ารักษาพยาบาลและยาที่นอกเหนือจากประกันสังคม ค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่ายานพาหนะ

1.2 ด้านตามคุณภาพ หมายถึง การใช้จ่ายตามคุณภาพจะสูงกว่าการใช้จ่ายตาม อรรถภาพ โดยได้รวมค่าใช้จ่ายในการผ่อนชำระที่อยู่อาศัย เงินทำบุญ ทอดกฐินและผ้าป่า และ ค่าใช้จ่ายเพื่อการบันเทิงและพักผ่อน

1.3 ด้านผลิตภาพของแรงงานหมายถึง ค่าจ้างขั้นต่ำควรเพิ่มขึ้นในอัตราเท่ากับ อัตราการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน สะท้อนถึงความเป็นธรรมของการกระจายหรือแบ่งปัน ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้แรงงาน แรงงานก็ควรได้รับผลประโยชน์หรือผลตอบแทนตามผลิต ภาพของแรงงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกทางด้านพฤติกรรม และความรู้สึก ถึงทัศนคติของขององค์กร ทุ่มเทแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายมีความจงรักภักดีต่อองค์กร พยายามที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การบ่งชี้ความผูกพันต่อ องค์กรของ (Steers, 1977, อ้างถึงใน สุขใจญา เกศศิริตระกูล, 2551 : 8) เป็นปัจจัยในการวัดความ ผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึก ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อีกทั้งรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและ ค่านิยมของตนคล้ายคลึงกับองค์กรที่กำหนดไว้

2.2 ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในให้องค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และพร้อมที่จะให้สติปัญญาทำงานอย่าง

เต็มที โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้น ประสบความสำเร็จ อย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

2.3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ต้องการที่อยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่ว่าจะเป็นสาเหตุใด มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ให้องค์กรพัฒนาดียิ่งขึ้นไป



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาเลือกแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่อไปนี้เป็นการศึกษาได้แก่

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 ทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่ามีส่วนใ้สนใจศึกษาเป็นจำนวนมาก โดยผู้ที่สนใจศึกษานั้นได้ให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกัน ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังนี้

ความหมายทางกว้างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายอย่างแคบ คือผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่เสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคล (ผจญ เฉลิมสาร, 2540, อ้างถึงใน กริชเพชร ชัยช่วย, 2544:9)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี ที่บุคคลและองค์กรต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จะต้องอยู่ร่วมกันเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (ฉันทวิวัฒน์ เจริญนันท์, 2551 : 109)

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย โดยองค์กรต่างๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่างๆซึ่งเราสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลของชีวิตที่ดีของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพ

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
2. สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนขององค์กร
3. พัฒนาผลผลิตในการดำเนินงานขององค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร
5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม
6. เพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและความเชื่อใจชุมชน
7. ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

ถึงแม้โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะยังไม่ได้รับความสำคัญและเกิดขึ้นกับทั้งองค์กรในประเทศไทย แต่ก็ได้รับความสนใจและนำไปประยุกต์เพิ่มขึ้นทั้งโดยตรงและทางอ้อมในองค์กรทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน นอกจากนี้ยังเป็นที่น่ายินดีที่หลายหน่วยงานที่ได้ให้ความสนใจและนำมาเป็นนโยบายหลัก โดยเฉพาะภาคราชการที่ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และการรณรงค์ในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรต่างๆมองเห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551 : 109)

1.2 ทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการนำทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มาประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ความต้องการทางเพศ คนจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงเริ่มความต้องการในขั้นต่อไป เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านนี้ องค์กรจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่างๆ บ้านพักที่อยู่อาศัย การได้รับการเฝ้าระวังรักษาโรคและการมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการขั้นที่สอง ซึ่งคนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น มีความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย การคุกคาม เสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีหน้าที่การงาน รายได้ที่มั่นคง สม่าเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ การที่ผู้บริการจูงใจด้วยการสร้างความรู้สึกไม่หวาดระแวงเกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงพนักงานทุกคนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or acceptance needs) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก (Social and love needs) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้ว ก็จะพัฒนาความ

ต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่มของครอบครัว ต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนที่พนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความรัก ความอบอุ่น จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความห่วงใยดูแล ช่วยเหลือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

ขั้นที่ 4 ความต้องการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการได้รับความนับถือมีชื่อเสียงเกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้

การจูงใจพนักงานประเภทนี้จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับสามารถให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ผู้บริหารอาจพิจารณามอบหมายงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นการมอบหมายให้เป็นผู้แทนองค์กรไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น การกระทำดังกล่าวแสดงว่าผู้บริหารไว้วางใจ ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และความเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถทำได้

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำให้สิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียงกล่าวโดยสรุปคือ ความต้องการ ได้รับความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนหวังหรือต้องการ ผู้บริหารจูงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จของตน เช่น การจัดโครงการพนักงานดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน เป็นต้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541 : 109 – 111)

โดยสรุปจากการที่ได้ศึกษาความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตหลังจากการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายของรัฐบาล ที่มีต่อการปรับขึ้นค่าแรงซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและผู้นับถือได้ประยุกต์เกณฑ์ของสมคิจิ ศิกษมัต และวรุฒม์ เตชะจินดาเป็นเกณฑ์การศึกษาคุณภาพชีวิตหลังจากการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายของรัฐบาลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท กูงเท้าไทย จำกัด จำนวน 3 ด้านด้วยกันคือ 1.ด้านตามอัตภาพ 2.ด้านตามคุณภาพ และ 3.ด้านผลิตภาพแรงงาน ซึ่งด้านตามอัตภาพและด้านตามคุณภาพมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ขั้นที่ 1

ความต้องการทางด้านร่างกาย ที่ เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในการใช้จ่ายตามอัตรา ประกอบด้วย ค่าอาหาร ค่าสาธารณูปโภค การใช้จ่ายตามคุณภาพ ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายเพื่อการบันเทิงและพักผ่อน

2. ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาได้ให้ความหมายและนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่างๆดังนี้

ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) หมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไปโดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมองคือ

มุมมองที่ 1 ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side-bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

มุมมองที่ 2 ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-Organization Goal-Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยจะยังปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัย 3 ประการ

มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เนื่องจากความผูกพันขององค์กรเป็นเรื่องที่ยังยากซับซ้อน Becker และ Billings ได้พยายามเสนอแง่มุมมองเรื่องนี้เพื่อให้ง่ายแก่การทำความเข้าใจขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับคือ

1. จุดเน้นต่อความผูกพันต่อระดับล่างขององค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน และหัวหน้างาน

2. จุดเน้นต่อความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวม โดย Becker และ Billings ได้อธิบายการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับบนแต่อย่างใด

แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้ลึกเน้นความผูกพันทั้งคนในระดับล่างและระดับบน

แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally Committed) ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร

แบบที่ 4 แบบผูกพันไกลตัว (Globally Committed) พนักงานแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์กร แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

นอกจากนี้มุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์กรจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้

ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective Commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน

ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ (Normative Commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กร เพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพพยาบาล ตาพ่อแม่ชอบ จึงบังคับหรือกดดันให้เรียนพยาบาลและมีอาชีพเป็นพยาบาล เป็นต้น (ฉัตรพินิจ์ เจริญนนท์, 2551: 105 – 107)

2.2 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ผลงานวิจัยที่สนับสนุนความผูกพันกับองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรนั้น จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรนั้นต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานหรือ QWL เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค อีกทั้งปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับและความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย โดยองค์กรต่างๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม (ฉัตรพินิจ์ เจริญนนท์, 2551 : 113)

ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมีความสำคัญยิ่ง สามารถใช้เป็นเครื่องหมายในการทำนาย อัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เพราะผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่ำ อีกทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึง ประสิทธิภาพขององค์กรได้ ปัญหาการลาออกจางานหรือการทำงานอย่างไม่เต็มที่ ทำให้เกิดการ สูญเสียขององค์กรในหลายด้านและเสียเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อมาทดแทน รวมทั้ง บรรยากาศขององค์กรเนื่องจากขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน และที่สำคัญคือ การ สูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้ (เด่นพงษ์ พลละคร, 2535 : 1)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานใน ทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็น ความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลรู้สึกความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ และกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จ และ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535: 143) มีดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆที่มีความพึงพอใจงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการ สร้างปัจจัยเหล่านี้ ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานลดการขาด งาน การลางาน การมาทำงานสาย และขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันกับปฏิญญาตรี

งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจ ยังมีตัวแปรอื่นอีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานรวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัล ในการที่จะ ทำความเข้าใจเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ทักษะหน้าที่ที่มีต่องาน จึงต้องวิเคราะห์ องค์ประกอบสำคัญขั้นต้นในการทำงานเสียก่อน จากการศึกษารวบรวมผลงานวิจัยและการสำรวจ ต่าง ๆ ของ ล็อค (Locke, 1976 อ้างถึงใน อารี เพชรสุค, 2530: 56 - 57) สรุปองค์ประกอบพื้นฐานไว้ ดังนี้

1. งาน (Work) งานจัดเป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ

หมายถึงว่าคนนั้นชอบงานนั้นหรือเปล่า ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็就会有ความพอใจในงานสูง เป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทายถ้าเกิดความสนใจในงานทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นอกงานนี้งานก็ต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานก็จะพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคล ไม่ใช่ปริมาณไปให้ทำในเวลาจำกัดมาก งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ที่ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้ และพัฒนาได้

2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งเพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างหนึ่งที่ถูกจ้างจะสามารถไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาคณะงาน หรือถูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงานพอใจหรือไม่พอใจ

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่ง ก็คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการท างาน หรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการท างานได้ บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working conditions) สภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิการถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์กร หรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างวันก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน หัวหน้าแบบต่างๆ มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ ฟังพาท้อใจอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย

9. องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้าง หรือผู้ทำงานมาคิดตัดสินใจ และทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ งาน ค่าจ้าง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง การยอมรับ ผลประโยชน์ สภาพการทำงาน หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กรและการจัดการหรือการบริหาร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ การแสดงออกทางด้านพฤติกรรม และความรู้สึกถึงทัศนคติของขององค์กร ทุ่มเทแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายมีความจงรักภักดีต่อองค์กร พยายามที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กรของ (Steers, 1977, อ้างถึงใน สุขใจญา เกศศิริตระกูล, 2551 : 8) เป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อีกทั้งรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนคล้ายคลึงกับองค์กรที่กำหนดไว้

2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และพร้อมที่จะให้สติปัญญาทำงานอย่าง

เต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้น ประสบความสำเร็จ อย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลกระทบถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ต้องการที่อยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นสาเหตุใด มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ให้องค์กรพัฒนาดียิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ

โดยสรุปจากการศึกษาทบทวนความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยอมรับที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างทุ่มเท แรงกาย แรงใจ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนภารกิจให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้ ตลอดจนพยายามที่จะรักษาไว้ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความมุ่งหวังถึงผลประโยชน์ตอบแทนด้วย ในด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กรมีความสอดคล้องกับ ลีкок ที่สรุปองค์ประกอบพื้นฐานไว้ในด้านของ ค่าจ้าง คือ การจ่ายค่าจ้างแรงงานต้องยุติธรรม และเท่าเทียมกันและด้านผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและพร้อมที่จะสละปัญหาทำงานอย่างเต็มที่ งานวิจัยครั้งนี้ประยุกต์ใช้องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อบุคลากร จำนวน 3 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.
2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจุบันคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อทำการวิเคราะห์หัดถดถอยพหุคูณ โดยเทคนิควิธีการสเต็ปไวส์(Stepwies) พบว่าความเกี่ยวข้องและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน ความก้าวหน้า และความ

มั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

(Tausky1982, อ้างถึงใน ปรียาพร พาสนาวุฒิพงค์ 2553) ได้ศึกษาเรื่องผลผลิต
แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มผลผลิตนั้น ต้องได้รับสิ่งจูงใจด้าน
ความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทน ซึ่งรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของบริษัทที่ผู้ใช้
แรงงานมีส่วนร่วมในการทำงานนอกจากนี้สิ่งจูงใจด้านความท้าทายในการทำงาน รายได้และ
ค่าตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากการมีส่วนร่วมในผลกำไรและความมั่นคงใน
การทำงานและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย

(Porter and Steers, 1975:603-609, อ้างถึงใน ปรียาพร พาสนาวุฒิพงค์ 2553) มีความ
เชื่อต่อความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาในรูปของ (1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็น
สมาชิกในองค์กรนั้น (2)ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด เต็มความสามารถ และ (3) มีความ
เชื่อยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการทางด้านองค์กรเชื่อว่า ความผูกพันของ
องค์กร ซึ่งมี 2 ลักษณะคือความผูกพันเป็นทางการและความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึกมี
ความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนงาน การขาดงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
4 ปัจจัย ปัจจัยแรกคือ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่อัตราค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งและ
เงินเดือน ขนาดขององค์กร ปัจจัยที่สองเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบ
ภาวะผู้นำ รูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่สามเป็นปัจจัยด้านส่วนตัว ซึ่งได้แก่
อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพและความสนใจในด้านอาชีพ ในทำนองเดียวกัน (สตีเยอร์ส Steers,
1988:151-176, อ้างถึงใน สุขใจญา เกศศิริตระกูล 2551) ได้วิจัยพบว่า ปัจจัย 3 ประการที่ส่งผลต่อ
ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะส่วนตัวของบุคคลากร ซึ่งรวมถึงอายุการทำงานใน
องค์กร ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน โอกาสที่จะ
มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งได้แก่ความน่าเชื่อถือได้ของ
องค์กรในอดีตและความรู้สึกของบุคคลอื่นที่มีต่อองค์กร ฉะนั้นสมาชิกที่มีความผูกพันสูง จะม
ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรตลอดไป

Chartered Institute Of Personnel and Development (CIPD) (2006, อ้างถึงใน วาริกา
ริ้วเหลือง, 2553) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานใน
องค์กรเอกชน จำนวน 2,000 คน ในกลุ่มประเทศเครือ สหราชอาณาจักร พบว่า

1. ไม่มีแบบจำลองในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรใดที่สามารถใช้เป็นตัวแบบใน
การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรต่างๆ ได้ แต่อาจจะมีเพียงบางปัจจัยในแบบจำลองซึ่งใช้เป็น
แนวทางในการแปลความหมายรวมกันของกระบวนการผูกพันของสมาชิกในองค์กร

2. ชั่วโมงทำงาน ไม่มีความแตกต่างระหว่างองค์การภาครัฐและภาคเอกชนแต่ในส่วนค่าตอบแทนพบว่าภาคเอกชนได้รับค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลามากกว่าภาครัฐ

3. ความสมดุลในชีวิตและงาน คนส่วนใหญ่คาดหวังว่าข้าราชการและพนักงานของรัฐ จะได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐบาลให้ได้รับความสมดุลในชีวิตและงานที่ดี แต่จริงๆแล้วไม่มีความแตกต่าง

4. ข้าราชการและพนักงานในองค์การภาครัฐจะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานในองค์การภาคเอกชน เนื่องจาก

4.1 พวกเขาไม่ประสบความเร็จในเรื่องการถูกระรานและการก่อกรวมทั้งอยู่ภายใต้ความกดดันจากผู้บังคับบัญชามากกว่าภาคเอกชน

4.2 พวกเขาไม่ได้รับโอกาสในการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถของพวกเขา พนักงานส่วนใหญ่เป็นงานประจำ

4.3 พวกเขา รู้สึกว่าผู้บริหารขององค์การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารเพื่อองค์กรน้อย

4.4 พวกเขา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาน้อยกว่า และขาดการสื่อสารในองค์การระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี

กล่าวโดยสรุป การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของงานวิจัยในมุมมองของความต้องการบุคลากรที่มีความต้องการทางด้านร่างกาย ความเจริญก้าวหน้าในงาน การมีปฏิสัมพันธ์ในสังคมพื้นฐาน และวิจัยในมุมมองของนายจ้างซึ่งมองว่านายจ้างมองเรื่องการเพิ่มผลผลิต แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเห็นว่าการเพิ่มผลผลิตนั้นต้องได้รับสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทน ซึ่งรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของบริษัทที่ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนงานวิจัยอื่นที่เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรในภาคเอกชนและภาครัฐ พบว่ามีความแตกต่างกันในเรื่องชั่วโมงการทำงาน และทัศนคติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรจะอยู่ในระดับใด เป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการ ที่แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรแตกต่างกันไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฤๅเกล้าไทย จำกัด ทั้งนี้ผลการศึกษานี้จะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความผูกพันต่อองค์กร อย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนใช้ผลการศึกษา ประกอบการตัดสินใจในการใช้เป็น

แนวทางกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพ
ขององค์กร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าต่ออาชีพ และการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การศึกษาแบบเจาะจงกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดประสงค์ของการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนการดำเนินการศึกษาและระเบียบวิธีการวิจัยได้ดังนี้

1. วิธีและขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาในสามประเด็น คือศึกษาคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด ดังนั้นวิธีที่จะได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินการศึกษากำหนดไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- 1.2 เครื่องมือการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ
- 1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายของรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด โดยประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด จำนวน 527 คน

2.2 ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเลือกแบบสะดวกเป็นพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง(Sampling Size)ในการคัดเลือกตัวอย่างประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จะมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณวิธีYamane(จิตราภาคุณทลบุตร , 2550)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้เท่ากับ 10%

แทนค่าในสูตร

$$\text{สูตร } n = \frac{527}{1+527(0.05^2)}$$

$$n = 227$$

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane สามารถคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด 227 คนและเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูล 400 ชุด เพื่อลดการผิดพลาดในการดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูลเช่นการแจกแบบสอบถามที่ได้รับคืนไม่สมบูรณ์หรือแบบสอบถามไม่ได้รับคืน

3. เครื่องมือการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ

โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ได้จัดทำขึ้นโดยผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพ โดยวิธีการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่จะทำการศึกษาลำนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

3.1 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้(ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน) และที่พักอยู่อาศัย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง ผู้ศึกษาได้ประยุกต์จากแนวคิดระดับเหมาะสมของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของ ดร.สมศจี ศิกษมัต และวรุทม์ เตชะจินดา, (2554) 3 ด้าน จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านอัตรภาพ จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านคุณภาพ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านผลิตภาพของแรงงาน จำนวน 6 ข้อ

มีลักษณะแบบให้เลือกรับตามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับความสำคัญ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้ประยุกต์จากแนวคิด ของ Steers (1977) 3 ด้าน จำนวน 18 ข้อ

1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรจำนวน 7 ข้อ
 2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมาย จำนวน 6 ข้อ
 3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานจำนวน 5 ข้อ
- และข้อเสนอแนะอื่นๆ

มีลักษณะแบบให้เลือกรับตามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับความสำคัญ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 เครื่องมือการวิจัยผู้ศึกษาได้ดำเนินการปรับปรุง ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน
2. กำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะใช้เป็นแบบสอบถาม และครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมถึงขอบเขตเนื้อหา ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

การปรับปรุงเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง จำนวน 3 ด้าน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต

บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด จำนวน 3 ด้าน โดยประยุกต์แบบสอบถามจากผู้ทำการศึกษาหลายท่าน เช่น วนิดา เหลืองสังกุล (2552) สุขใจญาเกตศิริตระกูล (2551) ในเรื่องดังกล่าวซึ่งมีผลวิเคราะห์พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.91

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด จากการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตรวจสอบความสอดคล้อง ความถูกต้องของการใช้ภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำจากนั้นจึงนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.83-0.95 ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาตามเกณฑ์มาตรฐานต้องมีค่ามากกว่า 0.6 (Hair, Black, Babin, Anderson, and Tatham, 2006 อ้างถึงใน VirojJadesadalug, 2009) ดังแสดงในตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ตัวแปร	ผลวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น
คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง	0.87
ด้านตามอัตภาพ	0.83
ด้านตามคุณภาพ	0.88
ด้านผลิตภาพแรงงาน	0.89
ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	0.95
รวม	0.91

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกรณีศึกษาพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยการเก็บ

1.00 - 1.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีน้อยที่สุด

6.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัททุงเท้าไทย จำกัด โดยใช้สถิติการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Coefficient Correlation) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient)

6.4 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	เบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation
P	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกลำดับสำคัญทางสถิติ จากการทดสอบสมมติฐานที่ใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ คำนวณได้ ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลทดสอบเครื่องมือนำไปทดลองใช้และผลวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างโดยการนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัททุงเท้าไทย จำกัด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยการนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัททุงเท้าไทย จำกัด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยการนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ส่วนที่ 4 ค่าสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient Correlation) โดยกำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) ที่ระดับค่า $p < .50$ หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

8. สรุปผลการศึกษา ตามประเด็นวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

9. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเรื่องคุณภาพชีวิตหลังการปรับ
ขึ้นค่าแรงและความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีต่อบริษัททองแท้ไทย จำกัด



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด จำนวน 400 คน เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงระดับความความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายผลิตที่มีบริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด ผลการศึกษาสามารถนำเสนอเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด

ส่วนที่ 3 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ที่พักอยู่อาศัย โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ผลการศึกษาแสดงดังตาราง

ตารางที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะประชากรศาสตร์	ความถี่ (n=140)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	83	20.80
หญิง	317	79.20
รวม	400	100.00

ตารางที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	ความถี่ (n = 400)	ร้อยละ (%)
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	108	27.00
31 – 40 ปี	187	46.75
41 – 50 ปี	74	18.50
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	31	7.75
รวม	400	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	191	47.75
สมรส	180	45.00
หย่า/หม้าย	29	7.25
รวม	400	100.00
4. วุฒิการศึกษา		
มัธยม (หรือต่ำกว่า)	296	74.00
ปวช./ปวส.	67	16.75
ปริญญาตรี (หรือสูงกว่า)	37	9.25
รวม	400	100.00
5. ประสบการณ์ทำงาน		
1 – 3 ปี	111	27.75
4 – 6 ปี	60	15.00
7 – 10 ปี	95	23.75
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	134	33.50
รวม	400	100.00

ตารางที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	ความถี่ (n =140)	ร้อยละ (%)
6. รายได้ (ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	302	75.50
10,000 – 25,000 ปี	84	21.00
มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	14	3.50
รวม	400	100.00
7. ที่พักอยู่อาศัย เช่าที่อยู่อาศัย	306	76.50
บ้านของตนเอง	66	16.50
หอพักบริษัท	28	7.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่าง 400 คน มีข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.20 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 20.80

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.75 รองลงมา มีอายุระหว่าง ไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.00

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 45.00

วุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยม (หรือต่ำกว่า) คิดเป็นร้อยละ 74.00 รองลงมา มีระดับการศึกษา ปวช.ปวส. คิดเป็นร้อยละ 16.75

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน มีระยะเวลาการทำงานในบริษัท ส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.50 รองลงมา 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.75

รายได้ (ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 76.50 รองลงมามีรายได้ 10,000 – 25,000 ปี คิดเป็นร้อยละ 21

ที่พักอยู่อาศัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีการเช่าที่อยู่อาศัย คิดเป็นร้อยละ 76.50 รองลงมามีบ้านของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 16.50

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงนโยบายรัฐบาลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ตามอัตราค่าจ้าง ตามคุณภาพ และผลิตภาพแรงงาน โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 3 ตารางที่ 3 คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด

คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลของพนักงานฝ่ายผลิต	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพชีวิตหลังปรับขึ้นค่าแรง
1. ด้านอัตราค่าจ้าง	3.03	0.72	ปานกลาง
2. ด้านคุณภาพ	2.83	0.76	ปานกลาง
3. ด้านผลิตภาพแรงงาน	3.01	0.83	ปานกลาง
โดยรวม	2.96	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด มีระดับเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.96 โดยมีเมื่อ

พิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่าปัจจัยทุกด้านมีระดับเหมาะสมปานกลาง สำหรับปัจจัยด้าน
 ทัศนภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.03 รองลงมาคือปัจจัยด้านผลิตภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.01 และ
 ด้านคุณภาพโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.83

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย
 จำกัด ที่มีต่อคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง รายด้านทั้ง 3 ด้าน สามารถอธิบายได้ตามตารางที่ 4-6
 ตารางที่ 4 คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงด้านทัศนภาพของพนักงานฝ่ายผลิต
 บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด

ด้านทัศนภาพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ความ คิดเห็น
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1.หลังจากกิจการปรับขึ้น ค่าแรงตามนโยบายของ รัฐบาล ทำให้มีเงินเพียงพอ ต่อการชำระค่าใช้จ่ายด้าน บริโภค	6 (1.5)	28 (7.0)	278 (69.5)	59 (14.8)	29 (7.3)	3.19	0.73	ปาน กลาง
2. ความเพียงพอต่อการชำระ ค่าใช้จ่ายด้านการอุปโภค	8 (2.0)	49 (12.3)	273 (68.3)	55 (13.8)	15 (3.8)	3.05	0.69	ปาน กลาง
3. ความเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย	13 (3.3)	53 (13.3)	267 (66.8)	54 (13.5)	13 (3.3)	3.00	0.77	ปาน กลาง
4. ความเพียงพอต่อการชำระ ค่ารักษาพยาบาล	9 (2.3)	55 (13.8)	267 (66.8)	52 (13.0)	17 (4.3)	3.03	0.73	ปาน กลาง

ตารางที่ 4 คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงด้านอรรถภาพของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด (ต่อ)

ด้านอรรถภาพ	ระดับความคิดเห็น							ความ คิดเห็น
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	
5. ความเพียงพอต่อการชำระ ค่าสาธารณูปโภค	5 (1.3)	55 (13.8)	279 (69.8)	50 (12.5)	11 (2.8)	3.02	0.65	ปาน กลาง
6. ความเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ในการเดินทาง	10 (2.5)	74 (18.5)	249 (62.3)	54 (13.5)	13 (3.3)	2.97	0.74	ปาน กลาง
7. ความเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ส่วนตัว	10 (2.5)	93 (23.3)	225 (56.3)	56 (14.0)	16 (4.0)	2.94	0.79	ปาน กลาง
รวม						3.03	0.72	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่าง 400 คน จำแนกตามด้านอรรถภาพมีระดับเหมาะสมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.03 โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านพบว่าปัจจัยทุกด้านมีระดับเหมาะสมปานกลาง สำหรับปัจจัยด้านหลังจากกิจการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาล ทำให้มีเงินเพียงพอต่อการชำระค่าใช้จ่ายด้านบริ โภค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.19 รองลงมาคือ ปัจจัยความเพียงพอต่อการชำระค่าใช้จ่ายด้านอุปโภค ความเพียงพอต่อการชำระค่ารักษาพยาบาล ความเพียงพอต่อการชำระค่าสาธารณูปโภค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 3.03 และ 3.02 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยความเพียงพอต่อการชำระค่าใช้จ่ายส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.94

ตารางที่ 5 คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงด้านคุณภาพของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัท กูงเท้าไทย จำกัด

ด้านคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
1. นโยบายการปรับขึ้นค่าแรง ทำให้มีเงินเพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อเทคโนโลยีการสื่อสาร	8 (2.0)	82 (20.5)	244 (61.0)	55 (13.8)	11 (2.8)	2.95	0.73	ปานกลาง
2. มีเงินเพียงพอต่อการพักผ่อน	19 (4.8)	109 (27.3)	216 (54.0)	45 (11.3)	11 (2.8)	2.80	0.80	ปานกลาง
3. มีเงินเพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อความบันเทิง	37 (9.3)	110 (27.5)	219 (54.8)	28 (7.0)	6 (1.5)	2.64	0.80	ปานกลาง
4. มีเงินเพียงพอต่อการผ่อนชำระค่าใช้จ่ายในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	19 (4.8)	92 (23.0)	237 (59.3)	45 (11.3)	7 (1.8)	2.82	0.76	ปานกลาง
5. มีเงินเพียงพอต่อการทำบุญและค่าใช้จ่ายในกิจกรรมการกุศล	12 (3.0)	74 (18.5)	242 (60.5)	64 (16.0)	8 (2.0)	2.96	0.74	ปานกลาง
รวม						2.83	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่าง 400 คน จำแนกตามด้านคุณภาพมีระดับเหมาะสมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.83 โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่าปัจจัยทุกด้านมีระดับเหมาะสมปานกลาง สำหรับปัจจัยด้านการมีเงินเพียงพอต่อการทำบุญและค่าใช้จ่ายในกิจกรรมการกุศล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.96 รองลงมาคือ นโยบายการปรับขึ้นค่าแรงทำให้มีเงินเพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อเทคโนโลยีการสื่อสาร และการมีเงินเพียงพอต่อการผ่อนชำระค่าใช้จ่ายในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และ 2.82 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการมีเงินเพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อความบันเทิงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64

ตารางที่ 6 คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงด้านผลิตภาพแรงงานของพนักงานฝ่ายผลิต

บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด

ด้านผลิตภาพแรงงาน	ระดับความคิดเห็น						S.D.	ความคิดเห็น
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	\bar{X}		
1. ค่าแรงหลังการปรับขึ้นมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	21 (5.3)	42 (10.5)	237 (59.3)	77 (19.3)	23 (5.8)	3.10	0.85	ปานกลาง
2. ท่านพึงพอใจกับสัดส่วนของเวลาระหว่างทำงานและเวลาพักหลังการปรับขึ้นค่าแรง	13 (3.3)	56 (14.0)	232 (58.0)	82 (20.5)	17 (4.3)	3.08	0.80	ปานกลาง
3. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	11 (2.8)	74 (18.5)	222 (55.5)	76 (19.0)	17 (4.3)	3.04	0.81	ปานกลาง

ตารางที่ 6 คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงด้านผลิตภาพแรงงานของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด (ต่อ)

ด้านผลิตภาพแรงงาน	ระดับความคิดเห็น							ความ คิดเห็น
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	
5. ท่านพึงพอใจกับ ค่าตอบแทนอื่น นอกเหนือจากค่าแรงที่มี การเพิ่มขึ้น	22 (5.5)	87 (21.8)	217 (54.3)	51 (12.8)	23 (5.8)	2.92	0.89	ปาน กลาง
6. ท่านมีเวลาในการทำ กิจกรรม-งานอดิเรก ส่วนตัวและอยู่ร่วมกับ ครอบครัวอย่างเพียงพอ	15 (3.8)	66 (16.5)	235 (58.8)	65 (16.3)	19 (4.8)	3.02	0.82	ปาน กลาง
รวม						3.01	0.83	ปาน กลาง

จากตารางที่ 6 สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่าง 400 คน จำแนกตามด้านผลิตภาพแรงงานมีระดับเหมาะสมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.01 โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยทุกด้านมีระดับเหมาะสมปานกลาง สำหรับปัจจัยด้านค่าแรงหลังการปรับขึ้นมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.10 รองลงมาคือปัจจัยด้านความพึงพอใจกับสัดส่วนของเวลาระหว่างทำงานและเวลาพักหลังการปรับขึ้นค่าแรง การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ และการมีเวลาในการทำกิจกรรม-งานอดิเรกส่วนตัวและอยู่ร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 3.94 และ 3.02 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจกับค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากค่าแรงที่มีการเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.88

ส่วนที่ 3 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตใน บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด ในภาพรวม และรายด้าน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมองค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 คน ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การศึกษาความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตใน บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมองค์กร	3.60	0.79	มาก
2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.76	0.81	มาก
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.54	0.87	มาก
โดยรวม	3.63	0.82	มาก

จากตารางที่ 7 สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด มีระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.63 โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และปัจจัยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร รายด้านทั้ง 3 ด้าน สามารถอธิบายได้ตามตารางที่ 8-10 ดังนี้

ตารางที่ 8 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด ด้าน
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมองค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมองค์กร	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความ คิดเห็น
1. ท่านมีความ ภาคภูมิใจในการเป็น พนักงานของ บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด	3 (0.8)	8 (2.0)	175 (43.8)	163 (40.8)	51 (12.8)	3.63	0.76	มาก
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรม ต่างๆที่บริษัทมีการจัด ขึ้นด้วยความเต็มใจ	1 (0.3)	24 (6.0)	168 (42.0)	156 (39.0)	51 (12.8)	3.58	0.80	มาก
3. เป้าหมายการทำงาน ของท่านและของ บริษัทมีความ สอดคล้องกัน	2 (0.5)	30 (7.5)	210 (52.5)	131 (32.8)	27 (6.8)	3.38	0.74	ปาน กลาง
4. ท่านเต็มใจ ปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อ ตอบสนองเป้าหมาย ของบริษัท	2 (0.5)	16 (4.0)	147 (36.8)	178 (44.5)	57 (14.3)	3.68	0.78	มาก
5. ท่านชี้แจงแก้ไขข้อ กล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่น กล่าวถึงบริษัทในทาง เสียหาย	3 (0.8)	23 (5.8)	211 (52.8)	119 (29.8)	44 (11.0)	3.45	0.79	ปาน กลาง

ตารางที่ 8 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด ด้าน
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมองค์กร (ต่อ)

ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมองค์กร	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความ คิดเห็น
6. ท่านคิดว่างานที่ท่าน ทำและบริษัทของท่าน มีความมั่นคง	3 (0.8)	12 (5.3)	136 (34.0)	162 (40.5)	87 (21.8)	3.80	0.84	มาก
7. ท่านสามารถบอก ผู้อื่นอย่างภูมิใจว่าท่าน ปฏิบัติงานที่บริษัทนี้	3 (0.8)	21 (5.3)	147 (36.8)	159 (39.8)	70 (17.5)	3.68	0.85	มาก
รวม						3.60	0.79	มาก

จากตารางที่ 8 สามารถอธิบายได้ว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่าง 400 คน จำแนกตามด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมองค์กร มีระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.60 โดยเมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านท่านคิดว่างานที่ท่านทำและบริษัทของท่านมีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมายของบริษัทและด้านท่านสามารถบอกผู้อื่นอย่างภูมิใจว่าท่านปฏิบัติงานที่บริษัทนี้ทั้งสองด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันคือ 3.68 รองลงมา ปัจจัยด้านท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของบริษัท ถุงเท้าไทย จำกัดด้านท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่บริษัทมีการจัดขึ้นด้วยความเต็มใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ปัจจัยด้านท่านชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงบริษัทในทางเสียหายและเป้าหมายการทำงานของท่านและของบริษัทมีความสอดคล้องกันมีระดับเหมาะสมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ 3.38

ตารางที่ 9 ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถูงเท้าไทย จำกัด

ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร

ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
1. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	1 (0.3)	12 (3.0)	120 (30.0)	190 (47.5)	77 (19.3)	3.83	0.78	มาก
2. แม้ไม่ใช้งานของท่านแต่เพื่อให้เกิดประโยชน์ของบริษัทท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ	2 (0.5)	16 (4.0)	149 (37.3)	171 (42.8)	62 (15.5)	3.69	0.79	มาก
3. ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับบริษัทอย่างเต็มความสามารถ	1 (0.3)	9 (2.3)	124 (31.0)	180 (45.0)	86 (21.5)	3.85	0.77	มาก
4. ท่านทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่บริษัทได้รับเสมอ	4 (1.0)	10 (2.5)	151 (37.8)	163 (40.8)	72 (18.0)	3.72	0.82	มาก
5. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ท่านจึงทำงานในแต่ละวันเต็มกำลังความสามารถ	2 (0.5)	10 (2.5)	119 (29.8)	169 (42.3)	100 (25.0)	3.89	0.83	มาก
6. ท่านพอใจในการจัดสรรหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	7 (1.8)	14 (3.5)	165 (41.3)	153 (38.3)	61 (15.3)	3.62	0.85	มาก

ตารางที่ 9 ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท กูงเท้าไทย จำกัด
ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร(ต่อ)

ด้านความเต็มใจและใช้ ความพยายามเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานในองค์กร	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความ คิดเห็น
รวม						3.77	0.81	มาก

ตารางที่ 9 สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท กูงเท้าไทย จำกัดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จำแนกตามด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร มีระดับเหมาะสมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 โดยปัจจัยด้านท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ท่านจึงทำงานในแต่ละวันเต็มกำลังความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับบริษัทอย่างเต็มความสามารถ ด้านท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท และท่านทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่บริษัทได้รับเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 3.83 และ 3.72 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านท่านพอใจในการจัดสรรหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.62

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 10 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความต้องการที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความ คิดเห็น
1. ท่านคิดถูกที่มาทำงาน ที่บริษัทนี้	5 (1.3)	9 (1.3)	181 (45.3)	147 (36.8)	58 (14.5)	3.61	0.81	มาก
2. ท่านยินดีที่จะ ปฏิบัติงานอื่นหากบริษัท เห็นว่าเหมาะสม	3 (0.8)	14 (3.5)	196 (49.0)	142 (35.5)	45 (11.3)	3.53	0.77	มาก
3. ท่านไม่คิดที่จะลาออก หรือย้ายไปทำงานกับ หน่วยงานอื่น	16 (4.0)	48 (12.0)	195 (48.8)	80 (20.0)	61 (15.3)	3.31	1.0	ปาน กลาง
4. เมื่อท่านทำงานเป็น ระยะเวลานานขึ้นท่านยัง มีความผูกพันกับบริษัท	6 (1.5)	14 (3.5)	157 (39.3)	141 (35.5)	82 (20.5)	3.70	0.89	มาก
5. ท่านคิดว่าบริษัทเป็น องค์กรที่ดีที่สุดสำหรับ ท่าน	6 (1.5)	19 (4.8)	195 (48.8)	117 (29.3)	63 (15.8)	3.53	0.87	มาก
รวม						3.54	0.87	มาก

จากตารางที่ 10 สามารถอธิบายได้ว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จำแนกตามด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีระดับเหมาะสมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านท่านทำงานเป็นระยะเวลานานขึ้นท่านยังมีความผูกพันกับบริษัท มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านท่านคิดถูกที่มาทำงานที่บริษัทนี้ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.61 ส่วนปัจจัยด้านท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นหากบริษัทเห็นว่าเหมาะสม และปัจจัยด้านท่านคิดว่าบริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับท่าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากันคือ 3.53

ส่วนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด เป็นไปในทางบวก

การวิเคราะห์ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด ผู้ศึกษาใช้วิธีทดสอบความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product correlation) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาดังตารางที่ 11-12 ดังนี้

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด โดยรวม

ความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร	(N= 400)	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง	.471	.000**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่าคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง โดยรวมและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และสัมพันธ์ในทางเดียวกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด รายงานสามารถอธิบายได้ตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพัน
ที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท กูงเท้าไทย จำกัด

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	(N = 400)	
	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
1. ด้านอัตรภาพ	.402	.000**
2. ด้านคุณภาพ	.304	.000**
3. ด้านผลิตภาพแรงงาน	.528	.000**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่าคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร
ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท กูงเท้าไทย จำกัด ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับ
ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับกลาง และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มี
ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.000

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากแบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตาม
นโยบายรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท กูงเท้าไทย จำกัด โดยผู้ตอบ
แบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะทางด้านอื่นๆคือ ความต้องการทางด้านสวัสดิการต่างๆที่เพิ่มขึ้น
เพื่อให้มีความทัดเทียมกับโรงงานอื่นรวมถึงการขยายเวลาในการทำงานงานล่วงเวลาเพิ่มมากขึ้น
จากเวลาเดิมและการเพิ่มเบี้ยขยัน การสร้างความเท่าเทียมของพนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายอื่นๆใน
บริษัทด้วย ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร
ด้วยเช่นกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตหลังปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด 2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด 3. เพื่อศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด โดยเรื่องคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงใช้แนวคิด จำนวน 3 ด้าน และเรื่องความผูกพันที่มีต่อองค์กรใช้แนวคิดและเกณฑ์การวัดของ Steers (1977) จำนวน 3 ด้าน

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบเจาะจงโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท จำนวน 400 คน ผลการศึกษาที่ได้นำมาสรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการศึกษา และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด สามารถสรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษารวม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด

ส่วนที่ 3 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.20 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.80 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.80 วุฒิมัธยมศึกษา ระดับมัธยม (หรือต่ำกว่า) คิดเป็นร้อยละ 74.00 ประสบการณ์ทำงานในบริษัท มากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.50 มีรายได้ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 76.00 และมีที่อยู่อาศัยการเช่าที่อยู่อาศัย คิดเป็นร้อยละ 76.50

ส่วนที่ 2 การศึกษาคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานฝ่ายผลิต

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด มีคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง โดยรวมมีระดับเหมาะสมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านอัตรามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านผลิตภาพแรงงาน และด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ส่วนที่ 3 การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์กรมีค่าสูงสุด รองลงมาคือความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ส่วนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ที่สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.471 แสดงว่าคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันที่มีองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับกลาง และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีนัยสำคัญทางสถิติทดสอบเท่ากับที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้น
ค่าแรงกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้น ค่าแรงกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร	สอดคล้อง
1.1 คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงด้านอัตรากับ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	สอดคล้อง
1.2 คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงด้านคุณภาพกับ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	สอดคล้อง
1.3 คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงด้านผลิตภาพ แรงงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร	สอดคล้อง

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความ
ผูกพันที่มีต่อองค์กรของบริษัท กุงเท่าไทย จำกัด มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ 3
ประเด็น ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานฝ่ายผลิต มีระดับคุณภาพชีวิตหลัง
การปรับขึ้นค่าแรงปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่าปัจจัยทุกด้านมีระดับ
ระดับคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงปานกลาง สำหรับปัจจัยด้านอัตรามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้าน
คุณภาพโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อธิบายได้ว่าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท กุงเท่าไทย จำกัด หลังจากกิจการ
ปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายของรัฐบาลทำให้มีเงินเพียงพอต่อการใช้จ่ายตามอัตรภาพ ประกอบด้วย
ค่าอาหาร ค่าเครื่องดื่ม ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ค่าสาธารณูปโภค ค่ารักษาพยาบาลและยาที่นอกเหนือจาก
ประกันสังคม ค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าพาหนะ ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการผ่อนชำระที่อยู่อาศัย เงิน
ทำบุญ ทอดกฐิน ฝ่าป่าและค่าใช้จ่ายเพื่อความบันเทิงและการพักผ่อน อยู่ในระดับระดับคุณภาพ
ชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงปานกลาง เนื่องจากความจำเป็นต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานที่
แตกต่างกันทำให้ยังไม่มีมาตรฐานว่าค่าแรงเท่าใดถึงจะเพียงพอต่อความต้องการหรือความจำเป็น
จากสถานะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน แม้จะมีการปรับขึ้นค่าแรงแล้วก็ตาม ราคาสินค้าที่ใช้ในการ
อุปโภคบริโภคต่างก็ขยับราคาขึ้นสูงตามด้วยเมื่อค่าใช้จ่ายสูงขึ้นค่าแรงจึงไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

หรือหากพอใช้แต่ก็ไม่มีเหลือเก็บ ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดสวัสดิการอื่นๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยทางบริษัทควรมีเบี่ยชยัน ค่าล่วงเวลา ส่วนด้านผลิตภาพของแรงงานอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงปานกลางคือ หลังการปรับขึ้นค่าแรงมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นส่วนใดของเวลาทำงานและเวลาพัก สะท้อนถึงความเป็นธรรมของการกระจายหรือแบ่งปันผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้พนักงานซึ่งสอดคล้องกับ ทอสกี (Tausky 1982, อ้างถึงใน ปรียาพร พาสนาวุฒิพงส์ 2553) ได้ศึกษาเรื่องผลผลิต แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มผลผลิตนั้น ต้องได้รับสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทน ซึ่งรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของบริษัทที่ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการทำงานนอกจากนี้สิ่งจูงใจด้านความท้าทายในการทำงาน รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากการมีส่วนร่วมในผลกำไรและความมั่นคงในการทำงานและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย

2.2 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทถุงเท้าไทย จำกัด เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด และปัจจัยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อธิบายได้ว่า ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัททำงานในแต่ละวันอย่างเต็มกำลังความสามารถ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมองค์กร พนักงานมีความเชื่อมั่นในงานที่ทำว่ามีความมั่นคงภาคภูมิใจในการเป็นพนักงาน ของ บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ พยายามแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เป้าหมายการทำงานและการทำงานมีความสอดคล้องกัน ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายซึ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรคือผลของการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ มีการประเมินผลการทำงาน การจัดสรรเงินหรือรางวัลต่างๆ ให้แก่พนักงาน และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแสดงให้เห็นว่า พนักงานยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นหากบริษัทมอบหมายให้คิดว่าเหมาะสม ในส่วนของความคิดที่ไม่ลาออกหรือย้ายไปทำงานที่บริษัทอื่นเมื่อมีโอกาสหรือข้อเสนอแนะที่ดี และส่วนความคิดที่ว่าบริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับพนักงาน อยู่ในระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง เพราะขณะที่ทำงานกับบริษัทนานขึ้น ก็ทำให้รู้สึกมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ยังทำให้พนักงานรู้สึกที่ถอยกลับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามค่าแรง การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงานในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพร พาสนาวุฒิพงส์

(2553) บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง ด้านตามอรรถภาพ ด้านตามคุณภาพและด้านตามผลิตภาพแรงงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติให้เห็นว่า ถึงคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานจะ ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรมีนโยบายการบริหารงานที่ดี เช่น การส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตของพนักงาน มีการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ การปรับขึ้นค่าแรงขึ้นต่ำตามนโยบายของภาครัฐ ค่าแรงมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีความเป็นธรรมของกรกระจายหรือแบ่งปันผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ กฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคง จึงทำให้พนักงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายการผลิต บริษัท ถุงเท้า ไทย จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณศิริคุณ (2542) พนักงานของบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.ประโยชน์จากการวิจัย

3.1 ประโยชน์เชิงทฤษฎีและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1.จากการวิจัยโดยสร้างกรอบแนวคิดประยุกต์จากทฤษฎี สมคจี ศึกษาเม็ด และวรุฒม์ เตชะจินดา, (2554)และแนวคิดของ Steers (1977)ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง 3 ด้านคือ ด้านอรรถภาพ ด้านคุณภาพ ด้านผลิตภาพแรงงาน และความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพองค์กรตามลำดับ ซึ่งได้ทำการศึกษาเชิงความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความผูกพันต่อองค์กร

2. โดยการศึกษาในครั้งนี้ศึกษาในสถานการณ์ในการปรับขึ้นค่าแรง 300 บาท ตามนโยบายรัฐบาลเพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพัทธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้าไทย จำกัด และส่วนวิจัยในอนาคต

2.1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกฝ่ายในองค์กร

2.2. ควรศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานหลังการปรับขึ้นค่าแรง และความผูกพันที่มีต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกโดยอาจใช้วิธีสัมภาษณ์

3.2 ประโยชน์ทางการจัดการ

จากผลงานวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงมีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นควรให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตเพื่อส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และทำให้องค์กรได้พนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สำหรับคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับตามอัตราค่าจ้างและตามคุณภาพของ องค์กรควรพิจารณาเรื่องการจัดสรรสวัสดิการด้านอื่นๆ ให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันซึ่งอาจเกินกว่าข้อกำหนดทางกฎหมาย เป็นแรงจูงใจและสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นส่วนด้านสภาพแรงงาน องค์กรให้ความสำคัญกับการปรับขึ้นค่าแรงให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานโดยเปรียบเทียบกับสายงานที่มีลักษณะเดียวกันกับโรงงานอื่น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานฝ่ายผลิต

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

รายการอ้างอิง

- กริชเพชร ชัยช่วย. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า.ปัญหาพิเศษ รัฐศาสตร ศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.**
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2535).**สหภาพแรงงาน.พระนคร: โรงพิมพ์ไทยเกษม.**
- ทิพวรรณศิริคุณ. (2542). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร :กรณีศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์. (2553). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด.” **การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลป ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- สุขใจญา เกศศิริตระกูล. (2551). “การศึกษาความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตศาลายา.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.**
- สมศักดิ์ ศิกษมัต และวรุฒม์ เตชะจินดา. (2554). “ระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยค่าจ้างขั้นต่ำของ ไทย”
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2542).**องค์กรและการจัดการ. ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร : ธารจักรพิมพ์.**
- อารี เพชรสุด. (2530). **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลกรพิมพ์.**
- Viroj Jadesadalug. (2009). “The impacts of organization synergy and autonomy on new product performance:moderatingeffects of corporate mindset and innovation, **International Journal of Business Strategy.**”, 118-128.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



แบบสอบถาม

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด”

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด
2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง ข้อมูลที่ได้จะนำไปประกอบกับการวิเคราะห์ โดยจะนำเสนอโดยรวมและจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบไม่ว่ากรณีใดๆ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบคำถาม โปรดตอบคำถามทุกข้อ เนื่องจากคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่าน ที่ได้กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวณัฐรญา แห่งฉายา

นางสาวพันธุ์ทิพย์ จิตบุรณะชาติ

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป ชั้นปีที่ 4

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน เพียง 1 ช่องให้ครบถ้วน

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () ไม่เกิน 30 ปี () 31 – 40 ปี
() 41 – 50 ปี () มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- โสด () สมรส
() หย่า/หม้าย

4. วุฒิการศึกษา

- () มัธยม(หรือต่ำกว่า) () ปวช./ปวส.
()ปริญญาตรี (หรือสูงกว่า)

5. ประสบการณ์ทำงาน

- () 1 – 3 ปี () 4 – 6 ปี
() 7 – 10 ปี () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ผลงานวิทยานักศึกษา ระดับปริญญาตรี

6. รายได้ (ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน)

- () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท () 10,001 – 25,000 บาท
() มากกว่า 25,000 ขึ้นไป

7. ที่พักอยู่อาศัย

- () เช่าที่อยู่อาศัย () บ้านของตนเอง () หอพักบริษัท

ส่วนที่ 2 คำถามเพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลของพนักงาน
ฝ่ายผลิต บริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5
ช่อง ที่ตรงกับความเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านตามอัตราค่าจ้าง					
1. หลังจากกิจการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบาย ของรัฐบาล ทำให้มีเงินเพียงพอต่อการชำระ ค่าใช้จ่ายด้านบริโภค					
2. ความเพียงพอต่อการชำระค่าใช้จ่ายด้าน การอุปโภค					
3. ความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่ อยู่อาศัย					
4. ความเพียงพอต่อการชำระค่ารักษาพยาบาล					
5. ความเพียงพอต่อการชำระค่าสาธารณูปโภค					
6. ความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการเดินทาง					
7. ความเพียงพอต่อการชำระค่าใช้จ่ายส่วนตัว					

คุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านตามคุณภาพ					
1. นโยบายการปรับขึ้นค่าแรง ทำให้มีเงินเพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อเทคโนโลยีการสื่อสาร					
2. มีเงินเพียงพอต่อการพักผ่อน					
3. มีเงินเพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อความบันเทิง					
4. มีเงินเพียงพอต่อการผ่อนชำระค่าใช้จ่ายในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก					
5. มีเงินเพียงพอต่อการทำบุญและค่าใช้จ่ายในกิจกรรมการกุศล					
ด้านผลผลิตภาพแรงงาน					
1. ค่าแรงหลังการปรับขึ้นมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
2. ท่านพึงพอใจกับสัดส่วนของเวลาระหว่างทำงานและเวลาพักหลังการปรับขึ้นค่าแรง					
3. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานที่มีลักษณะเดียวกันกับโรงงานอื่น					
5. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากค่าแรงที่มีการเพิ่มขึ้น					
6. ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรม-งานอดิเรกส่วนตัวและอยู่ร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ					

ส่วนที่ 3 คำถามเพื่อการศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ดุงเท้าไทย จำกัด

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเท็จจริงของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมองค์กร					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของ บริษัท ดุงเท้าไทย					
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่บริษัทมีการจัดขึ้นด้วยความเต็มใจเสมอ					
3. เป้าหมายการทำงานของท่านและของบริษัทที่มีความสอดคล้องกัน					
4. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมายของบริษัท					
5. ท่านชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงบริษัทในทางเสียหาย					
6. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำและบริษัทของท่านมีความมั่นคง					
7. ท่านสามารถบอกผู้อื่นอย่างภูมิใจว่าท่านปฏิบัติงานที่บริษัทนี้					
ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์กร					
1. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท					
2. แม้ไม่ใช่งานของท่านแต่เพื่อให้เกิดประโยชน์ของบริษัทท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ					
3. ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับบริษัทอย่างเต็มความสามารถ					
4. ท่านทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่บริษัทจะได้รับเสมอ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
5. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ท่านจึงทำงานในแต่ละวันเต็มกำลังความสามารถ					
6. ท่านพอใจในการจัดสรรหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
1. ท่านคิดถูกที่มาทำงานที่บริษัทนี้					
2. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นหากบริษัทเห็นว่าเหมาะสม					
3. ท่านไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานกับหน่วยงานอื่น					
4. เมื่อท่านทำงานเป็นระยะเวลายาวนานขึ้น ท่านยังมีความผูกพันกับบริษัท					
5. ท่านคิดว่าบริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับท่าน					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวพันธุ์ทิพย์ จิตบุรณะชาติ
 ที่อยู่ 38/331 หมู่ 14 ตำบลบางหัวเสือ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 10130

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551 โรงเรียนเซนต์โยเซฟ บางนา สาขา ศิลป์-คำนวณ

พ.ศ. 2555 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
 ธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2555 เข้ารับการฝึกงานที่แผนกฝ่ายการเงินและสินเชื่อ ธนาคารออมสิน
 สาขาปู่เจ้าสมิงพราย

ผลงานวิทยานักศึกษา ระดับปริญญาตรี