

การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร
ของพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนไคไทย จำกัด

**A quality of work life management that affects organizational commitment of the
temporary contract employees of Enkei Thai Company limited**

พงษ์ศักดิ์ พันธุ์ลา (Pongsak Punla)¹

ดร. นารินี แสงสุข (Dr. Narinee Saengsook)²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างที่ทำงานให้กับบริษัท เอนไคไทย จำกัด (2) เพื่อศึกษาหาแนวทางป้องกันแก้ไขเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานสัญญาจ้าง บริษัท เอนไคไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจคือ พนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนไคไทยทั้งหมด 197 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษารูป ได้ดังนี้ ข้อมูลส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตำแหน่งพนักงานรายวัน และมีอายุการทำงาน 1-3 ปี

การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนไคไทย จำกัด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตของพนักงานสัญญาจ้าง บริษัทเอนไคไทย จำกัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันกับองค์กรบริษัท เอนไคไทย จำกัด
สรุปได้ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานสัญญาจ้าง บริษัทเอนไคไทย จำกัด ที่มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันด้วย

คำสำคัญ : การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันกับองค์กร; พนักงานสัญญาจ้าง

บริษัท เอนไคไทย จำกัด

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The purpose of this study is 1) To study the work quality of the contract employees that work for Enkei Thai Company. 2) To study the solutions to prevent, resolve and reduce the resignation rate of Enkei Thai Company's employees. The samples used in the research is a total of 197 employees of Enkei Thai Company, implement used to collect data is a questionnaire analyzed by using percentage, average, standard deviation. Analyze the correlation coefficient by determining confidence at the statistical significance level of 0.05. The study concluded that most of personal information is male aged between 21 to 30 years old, single status, secondary education, daily employee positions and have 1 to 3 years of working period.

The quality of work life management of employees in Enkei Thai Company has a moderate level of opinions, the samples emphasize fair and sufficient compensation first, next is the balance between life and work as a whole, work that promotes growth and stability, environment that is cheap and safe, the opportunity for operators to develop their knowledges and capabilities, work that is directly related to the society, work that is based on laws or justice, and the work that has the social integration promotion of the workers respectively.

The hypothesis testing of quality of life of contract employees in Enkei Thai Company has a positive relationship and commitment with the Enkei Thai organization.

In conclusion

Respondents who are contract employees of Enkei Thai Company have different quality of life and also have different affecting engagement to the organization.

Keywords: Quality of work life management; Organizational commitment; Temporary contract employees of Enkei Thai Company limited.

Keywords: Quality of work life management; Organizational commitment; Temporary contract employees of Enkei Thai Company limited.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้โลก "ไร้พรมแดน" มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซับซ้อน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรม ทำให้ประเทศไทยต้องแข่งขันทางธุรกิจ นับว่ามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน แนวโน้มการเลือกใช้ พนักงาน สัญญาจ้าง เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ของการทำธุรกิจในยุคนี้

ดังนั้น เพื่อลดต้นทุนในการผลิตและดำเนินงานภายใต้ภาวะเศรษฐกิจถดถอย การจ้างงานพนักงานสัญญาจ้าง (Temporary contract operator) เพิ่มขึ้น ทดแทนการจ้างพนักงานประจำจึงเป็นวิธีที่นำมาใช้กันมากขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งการจ้างพนักงานสัญญาจ้างนี้มีความแตกต่างจากการจ้างพนักงานประจำคือ การจ้างพนักงานสัญญาจ้างนั้นจะช่วยให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายแรงงานได้ ทั้งในส่วนของค่าจ้าง สวัสดิการ อาทิเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือและสิทธิประโยชน์อื่นๆ(สุเมธ คงเสื่อ, 2560, หน้า 1) แต่องค์กรมักจะมีปัญหาของพนักงานสัญญาจ้างดังนี้

1. คุณภาพของพนักงาน สัญญาจ้าง ไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ
2. อัตราการลาออกของพนักงาน สัญญาจ้าง สูงเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัท สัญญาจ้าง เนื่องด้วยพนักงานมองเห็นช่องทาง ความมั่นคง สวัสดิการ รายได้ การเติบโตในอนาคต รวมไปถึงคู่แข่ง

จากข้อมูล ณ วันที่ 07 ธันวาคม 2561 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท เอนโกไทย จำกัด ระบุว่า มีพนักงานทั้งสิ้น 2,098 คน แบ่งเป็นพนักงานประจำ 1,901 คน มีพนักงานสัญญาจ้างทั้งหมด 197 คนพนักงานสัญญาจ้างจะมีพนักงานในไลน์การผลิต แม่บ้าน ปรก.และระดับที่ปรึกษา

จากสถิติการลาออกของ พนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัด ระหว่างเดือน ม.ค.-ธ.ค. 2561 พบว่ามีพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัด ลาออกทั้งหมด 52 คน คิดเป็น 19.48% โดยในเดือน ก.ค. มีผู้ลาออกจากการสูงสุด 9 คน ฐานข้อมูลนี้คำนวณออกมาเป็นสัดส่วนพบว่ามีพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัด ลาออก 20 คน ในพนักงาน 100 คน

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างของ บริษัท เอนโกไทย จำกัด ผู้วิจัยเห็นว่าเมื่อพนักงาน สัญญาจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วจะส่งผลให้ผลต่อความผูกพันกับองค์กรและแก้ไขปัญหาลาออกของพนักงานสัญญาจ้างให้หมดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างที่ทำงานให้กับบริษัท เอนโกไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางป้องกันแก้ไขเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างของ บริษัท เอนโกไทย จำกัด ประกอบด้วย การบริหารจัดการในด้านต่างๆ จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง
5. ด้านงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ด้านงานที่ขึ้นอยู่กับฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม
8. ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัด สำหรับประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้คือ พนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัด ประกอบด้วย พนักงานสัญญาจ้างในไลด์การผลิต แม่บ้าน รถก. และระดับที่ปรึกษาจำนวนทั้งสิ้น 197 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำนวน 197 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น ที่ร้อยละ 95 ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 และการทำวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เดือนสิงหาคม - เดือนพฤศจิกายน 2562

นิยามศัพท์

1. บริษัท เอนโกไทย จำกัด หมายถึง บริษัทผู้ผลิตล้อและชิ้นส่วนอูมิ นัมอัลลอย สำหรับรถยนต์และรถจักรยานยนต์แก่อุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ตั้งอยู่ที่ 444 หมู่ 17 นิคมอุตสาหกรรมบางพลี ซอย 6 ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 10570

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ผลดีของงานที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงาน ของเขา รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในงานด้วย

3. ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

4. พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำของบริษัทเอนโกไทยจำกัด

5. พนักงานสัญญาจ้าง หมายถึง การว่าจ้างบุคคลากรทั้งแบบสัญญาจ้างงานแบบไม่ระบุวันสิ้นสุดสัญญาและสัญญาจ้างงานแบบระบุระยะเวลาสิ้นสุดสัญญาที่ทำงานให้กับบริษัท เอนโกไทย จำกัดทุกตำแหน่งงาน

6. อัตราการลาออกจากงาน หมายถึง การออกจากงานทุกเหตุผล โดยเปรียบเทียบจำนวนลูกจ้างที่ออกจากงานกับจำนวนเฉลี่ยของพนักงานสถานประกอบการนั้น ๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. พัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างที่ทำงานให้กับบริษัท เอนโกไทย จำกัด

2. เสริมสร้างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัด

3. ค้นพบแนวทางป้องกันแก้ไขเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานสัญญาจ้างของบริษัท เอนโกไทย จำกัด

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจาก ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการ งานวิจัย รวมถึงเว็บไซต์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย โดยนำเสนอเนื้อหาในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บริบทของประเด็นศึกษา บริษัท เอนโกไทย จำกัด

บริษัทเอนโกไทย จำกัด เป็นผู้ผลิตล้อและชิ้นส่วนอลูมิเนียมอัลลอย สำหรับรถยนต์และรถจักรยานยนต์ให้แก่อุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ตั้งอยู่ที่ 444 หมู่ 17 นิคมอุตสาหกรรมบางพลี ซอย 6 ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 10570 เป็นหนึ่งในผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่สมบูรณ์แบบ 360 ดีของโลก ล้อสำหรับรถจักรยานยนต์, ฝาสูบ, ท่อค่านอก, ชิ้นส่วนขนาดเล็ก อุตสาหกรรมยานยนต์ตั้งแต่ปี 1987 ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน IATF 16949, ISO 14001, OHSAS 18001 และมีพนักงานกว่า 2,000 คน นิคมอุตสาหกรรมบางพลี สมุทรปราการสมุทรปราการ

2. แนวคิดและทฤษฎีของคุณภาพชีวิตในการทำงาน Richard E. Walton

Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น

รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

3. แนวคิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

David A. Buchanan (1979) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร จะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรระดับความมากน้อยและความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดี ที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและประเมินองค์กรในทางที่ีระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ได้จำแนกตัวแปรออกเป็น 2 ส่วน คือ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ตัวแปรต้นประกอบด้วย (1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน (2) การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน Richard E. Walton ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่วนตัวแปรตาม คือ ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตของพนักงานสัญญาจ้าง บริษัทเอนโกไทย จำกัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันกับองค์กรบริษัท เอนโกไทย จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้พนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัด เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยตามแบบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation)

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา พนักงานสัญญาจ้างจำนวน 197 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น ที่ร้อยละ 95 ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงสำรวจแบบสอบถามเท่ากับ 197 คน โดยใช้วิธีการ Google form ตอบคำถามแบบออนไลน์และเก็บข้อมูลเข้าระบบคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 6 ข้อ ใช้การวัดมูลค่าประเภทมาตราวัดระดับกลุ่ม (Nominal scale) และมาตราวัดเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้าง สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Richard E. Walton ซึ่งใช้ลักษณะคำถามแบบ Linkert Scale กำหนดข้อคำถาม ประกอบด้วย 8 ด้าน รวมทั้งสิ้น 24 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด โดยมีคำตอบให้เลือกในลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัด มีจำนวน 9 ข้อ สร้างขึ้นตามแนวคิดของ David A. Buchanan ซึ่งใช้ลักษณะคำถามแบบ Linkert Scale

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการจัดการคุณภาพการทำงาน เพื่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อต้องการอธิบายถึงคุณลักษณะข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมมาได้ โดยแปลงข้อมูลดิบ (Raw Data) โดยผู้ศึกษาได้ใช้สถิตินี้ในการหาค่าข้อมูลเบื้องต้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอัตราร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรพนักงานสัญญาจ้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ

2.1 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตของพนักงานสัญญาจ้าง บริษัทเอนโกไทย จำกัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันกับองค์กรบริษัท เอนโกไทย จำกัด ผลจะปรากฏเป็นค่า Sig. เป็นการบอกนัยสำคัญทางสถิติ ถ้า ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐาน แต่ถ้า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน หมายความว่าตัวแปรอิสระที่แตกต่างกันมีผลต่อตัวแปรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 68.5 ส่วนที่เหลือเป็นเพศหญิง ร้อยละ 31.5 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุคือ 21- 30 ปี ร้อยละ 69.5 นอกจากนี้ยังพบว่าจบการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษา ร้อยละ 57.9 และส่วนใหญ่ตำแหน่งงาน เป็นระดับพนักงานรายวัน ร้อยละ 81.2 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1 – 3 ปี ร้อยละ 71.1 และส่วนมาก สถานภาพสมรสโสด ถึงร้อยละ 72.1

2. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างที่ทำงานให้กับบริษัท เอนโกไทย จำกัด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยเป็นรายชื่อในแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (= 3.62, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักขณะและปลอดภัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (= 3.48, S.D. = 0.799) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.48, S.D. = 0.720) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.49, S.D. = 0.728) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปานกลาง

2.5 ด้านงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.37, S.D. = 0.788) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

2.6 ด้านงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.44, S.D. = 0.667) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (= 3.50, S.D. = 0.679) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2.8 ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.45, S.D. = 0.652) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปานกลางทุกข้อ

3. ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัด ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า

3.1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.38, S.D. = 0.748)

3.2 ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (= 3.55, S.D. = 0.726)

3.3 ความเชื่อมั่นในภาพลักษณ์องค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.95, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

การอภิปรายผล

จากการศึกษา การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัด ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัด มีความคิดเห็นต่อความต้องการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎี คุณภาพชีวิตในการทำงานวอลตัน (Richard E. Walton) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอภิปรายแยกเป็นประเด็นดังนี้

1.1 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอนโกไทย จำกัดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คือทุกรูปแบบของสิ่งของ หรือ รางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้และประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของวรรณ จารีย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่ ผลการศึกษากาการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม ($= 3.37$, $S.D.= 0.395$) และรายด้าน คือ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพงาน ด้านวิธีการ และด้านปริมาณงาน

1.2 ผลการศึกษาที่พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีมีความเห็นด้วยมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสอดคล้องกับแนวคิดของสุกฤษณ์ พรหมสร (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษากาการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพด้านสังคม และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

1.3 ผลการศึกษาที่พบว่า ด้านการเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่คิดเห็นมากที่สุดคือ มีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของกิตติพล สุขอนันต์(2559)ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสัอรรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด ผลการศึกษากาการวิจัยพบว่า

1) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสัอรรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแตกต่างกัน

1.4 ผลการศึกษาที่พบว่า ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง โดยมีข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงถึงความสามารถและทักษะที่ท่านมีอย่างเต็มที่สอดคล้องกับแนวคิดของณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน ผลการศึกษการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านผลการประเมิน และด้านเงื่อนไขสัญญาจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความคาดหวัง อยู่ในระดับมาก ปัจจัยบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความคาดหวัง

1.5 ผลการศึกษาที่พบว่า ด้านงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีความเห็นมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดของนัททิ เทียงจันดา (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ผลการศึกษการวิจัยพบว่า

1) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยภาพรวมพบว่า วัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทางบวกค่อนข้างต่ำ

1.6 ผลการศึกษาที่พบว่า ด้านงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเห็นมากที่สุดคือการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของวาสนา อุ่นรอด (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ระบบการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษการวิจัยพบว่า

1) ระบบการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีทั้ง 5 ระบบ คือ ระบบครอบครัว ระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมืองการปกครอง และระบบความเชื่อและการปฏิบัติทางศีลธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางพลี ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการพัฒนาสังคมแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานในชุมชน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการพัฒนาสังคมทั้ง 5 ระบบไม่แตกต่างกัน

1.7 ผลการศึกษาที่พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอและได้ใช้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดของเลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร(2553)ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษากาการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกันยกเว้นด้านที่ 3 คือ ด้านความเป็นธรรมในการทำงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด

2) ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ความเห็นว่าเมื่อท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้าและบริษัทแล้ว ท่านจะทำงานได้เป็นอย่างดีและเต็ม

3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้บริษัทปรับปรุงอย่างแรกคือ การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะ ในขณะที่ข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบเห็นว่าบริษัททำดีอยู่แล้วและอยากให้ทำต่อไป คือ การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา

1.8 ผลการศึกษาที่พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นสูงสุดคือ รู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสอดคล้องกับแนวคิดของอุไรวรรณ วัชรกุ่มครอง(2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษากาการวิจัยพบว่า

1) ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

2) นักศึกษาที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ส่วนนักศึกษาที่มี ศาสนา ภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอน ไทไทย จำกัด มีความคิดเห็นต่อความต้องการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอภิปรายแยกเป็นประเด็นดังนี้

2.1 ผลการศึกษาที่พบว่าด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่คอยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า

2.2 ผลการศึกษาที่พบว่า ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ไขปัญหาในงานอยู่เสมอ

2.3 ผลการศึกษาที่พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในภาพลักษณ์องค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ คิดว่าภาพลักษณ์ขององค์กรของท่านเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอกทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอน ไทไทย จำกัดมีความแตกต่างกัน โดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานสัญญาจ้างให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

2. จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันของพนักงานสัญญาจ้างบริษัท เอน ไทไทย จำกัดความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ควรจะพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นทั้งในด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านค่านิยม ความเชื่อมั่นในภาพลักษณ์องค์กร เพื่อเพิ่มระดับความผูกพัน

เอกสารอ้างอิง

กิตติพล สุขอนันต์. (2559). *บรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตลือรถยนต์บริษัท เอน ไทไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ(การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). *ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว*
 ในหน่วยงานองค์การมหาชน. พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดิน. คณะ
 สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทิ เทียงจันดา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในการทำงานกับผลการ
 ปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 35. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร. (2553). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพใน
 การทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์.
 วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- วรรณ จารีย์. (2556). *คำตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 ห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- วาสนา อุ่นรอด. (2552). *ระบบการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล:
 กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัด
 สมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- ศุภลักษณ์ พรหมสร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้
 รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน.
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุเมธ คงเสื่อ. (2560). *วิธีการและปัจจัยการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจของพนักงาน
 ระดับปฏิบัติการจากการเข้ารับฝึกอบรมกับบริษัท ปิ่นทองกรุ๊ป แมเนจเม้นท์ แอนด์
 คอนซัลแตนท์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี.*
- อุไรวรรณ วัชรระคุ้มครอง. (2553). *ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาการศึกษานอก
 โรงเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- David A. Buchanan. (1979). *The development of job design theories and techniques.* Saxon
 House, Northwestern University, 9.
- Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?.* Sloan Management
 Review.