

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรายวันในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด
นักศึกษา	นางสาวศิวาพร พงศ์เจริญ
รหัสนักศึกษา	55671240
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2557
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุรสา บัวตะมะ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานรายวันในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 286 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า t-test และ แลแ่ววิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- Way Analysis of Variance)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย อายุ 21-30 ปี มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. และ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 4-6 ปี เมื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรายวันในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด ทั้ง 8 ด้าน พบว่า 1) ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน พนักงานมีเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งปริมาณงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน 2) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ บริษัทให้การสนับสนุนการก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บริษัทมีระบบการประเมินผลการทำงานของพนักงานอย่างเป็นธรรมและมีประโยชน์ 4) ด้านสังคมสัมพันธ์ บริษัททำให้เกียรติพนักงานทุกคน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่ง 5) ด้านลักษณะการบริหาร ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่พนักงานเต็มที่ ในการตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายใต้อำนาจดูแลรับผิดชอบ 6) ด้านภาวะอิสระจากงาน จะต้องนำงานไปทำที่บ้าน หรือต้องมาทำงานในวันหยุด 7) ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร 8) ด้านการประจักษ์ตน พนักงานมีส่วนทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือตามแผนงานที่กำหนดไว้

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานรายวันในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด ทั้ง 3 ด้าน พบว่า 1) ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับบริษัท พนักงานคิดเสมอว่าพนักงานเป็นเจ้าของหรือเป็นตัวแทนบริษัท 2) ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทการทำงาน พนักงานต้องลาออกจากบริษัท พนักงานไม่รู้สึกสูญเสียอะไรเลย 3) ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทต่อไป พนักงานอยากลาออกจากงาน แต่ทางเลือกในการเปลี่ยนงานใหม่มีน้อย พนักงานจึงยังทำงานกับบริษัทต่อไป และแม้พนักงานจะทำงานที่ไหน ๆ พนักงานก็สามารถทำงานได้ดีเช่นกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายวันในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ในองค์กร ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับบริษัท อีกทั้งด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อบริษัท และด้านการประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับบริษัท

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่า พนักงานได้รับมอบหมายงานเกินอัตรา จนทำให้ต้องนำงานไปทำที่บ้านบ่อยครั้ง หรือต้องมาทำงานในวันหยุด จึงไม่มีเวลาส่วนตัวของตัวเอง ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีคนตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิด จึงทำให้งานนั้นอาจออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงเป็นปัญหาให้พนักงานอยากลาออกจากงาน ดังนั้น องค์กรควรปรับปรุงการจ่ายงานหรือจัดสรรปันส่วนให้แก่พนักงานแต่พอควร ไม่มากจนเกินไป นอกจากนี้มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานคอยควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานและการตรวจสอบงานอย่างใกล้ชิด เพื่อประสิทธิภาพทั้งในตัวพนักงานและชิ้นงานให้มีคุณภาพ และสร้างทัศนคติให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้