

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย

มาลินี จุลพุม*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ**

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ตั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพฯ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพฯ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย จำนวน 352 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากตัวอย่างจำนวน 360 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยผลการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. บุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กรและด้านที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

3. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า บุคลากรของท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย ที่มีฝ่ายงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

**ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทย

1. บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศ และความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษา หรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงานคือ การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรเพื่อทำให้พนักงานหรือแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้องกับชีวิต

การทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มนี่ หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงานประเทศสังคม นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมาย

ครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ (ผจญ เฉลิมสาร 2551, น.22-25)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณและสภาวะทางสังคม (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ 2551, น.109)

คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดความรู้สึก ที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วย ส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิต และการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงานและประการสุดท้าย (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2552, น.18)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพสังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทยให้เป็นที่น่าพึงพอใจ และ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นและส่งผลให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพฯ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพฯ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการการท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 2,832 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

3.2 ตัวอย่าง

ทำการสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรระดับปฏิบัติการการท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย และหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (Yamane Taro, 1967) ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 350 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันการไม่ตอบกลับและการได้ข้อมูลไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 360 ฉบับ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ตารางที่ 1 แสดงการสุ่มตัวอย่างบุคลากรระดับปฏิบัติการการท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย

สายบริหาร/ฝ่ายงาน	ประชากร	ตัวอย่าง
- ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	213	29
- ฝ่ายการเงินและบัญชี	302	34
- ฝ่ายพัฒนารุทกิจและบริหารสินทรัพย์	58	15
- ฝ่ายนโยบายและแผน	37	10
- ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	52	14
- ฝ่ายการช่าง	157	25
- ฝ่ายการร่อนน้ำ	267	32
- ฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้า	930	129
- ฝ่ายบริการท่าและเครื่องมือทุ่นแรง	728	53

- ฝ่ายบริหารงานสนับสนุน	88	19
รวมทั้งสิ้น	2,832	360

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาจากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้/เดือน สาย/ฝ่ายงาน อายุการทำงาน และสถานภาพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคคลกรของการท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทยเป็นแบบสอบถามปลายเปิด แบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลกรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทยเป็นแบบสอบถามปลายเปิด แบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลกร การท่าเรือกรุงเทพ สังกัด การท่าเรือแห่งประเทศไทย เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3.5 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) สถิติที่ใช้ในการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับการอธิบายข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคคลกรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย โดยมีเกณฑ์ในการแปลค่าดังนี้

3. หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลกรท่าเรือกรุงเทพฯ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Pearson Correlation

4. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

4.1 สรุปผลวิจัย

1) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 352 คน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 75.9 และ 24.1 ตามลำดับ) มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 41.0) รองลงมา คือ อายุ 25-30 ปี (ร้อยละ 24.4) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 57.7) รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 22.1) มีระดับรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป (ร้อยละ 44.6) รองลงมา คือ 20,001 - 25,000 (ร้อยละ 20.2) ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้ามากที่สุด (ร้อยละ 35.8) รองลงมา คือ ฝ่ายบริการท่าและเครื่องมือทุ่นแรง (ร้อยละ 35.8) มีระดับประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 52.0) รองลงมา คือ 11 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 18.5) มีระดับสถานภาพสมรสมากที่สุด (ร้อยละ 56.0) รองลงมา คือ โสด (ร้อยละ 39.2)

2) ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

3) ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

4.2 อภิปรายผล

4.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทย

จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรท่าเรือกรุงเทพมีจำนวนไม่มาก เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่มี ทำให้บุคลากรต้องทำงานหนัก มาทำงานแต่เช้า และอาจจะต้องกลับช้ากว่าปกติ แต่งานนั้นมีความมั่นคงสูงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา วัฒนย์สกุลสุข (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) และผลการวิจัยพบว่า ระดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ วิริชวรกุล (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร และผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เฉลี่ย อยู่ใน ระดับปานกลาง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้งหมด 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ มาลัย (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับบังคับบัญชา มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง

4.2.2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและในรายด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก หน่วยงานเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง และเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้ สร้างความภูมิใจ ความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรไม่คิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ บุคลากรมีความรู้สึกว่าการเป็นที่ยังพึ่งพิงได้ และรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญในองค์การ เป็นงานที่ตนทำแล้วตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายพิณ สวางจิต (2548) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท มหาพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) และพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยโดยรวมในระดับมากซึ่งประกอบไปด้วยด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานโดยให้ความสำคัญต่อ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์การ ให้ความสำคัญต่อ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศในการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานให้ความสำคัญต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานการได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า 1) บุคลากรของท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ การศึกษา และรายได้ไม่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 2) บุคลากรของท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทย ที่มีฝ่ายงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4.4 ข้อเสนอแนะ

4.4.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

4.4.1.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทย สามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ต่ำที่สุด โดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันพอเพียงสำหรับการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารตลอดจนหัวหน้าฝ่ายงานในทุกระดับหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนส่งเสริมสวัสดิการด้านค่าตอบแทนในปัจจุบันให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และปรับเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษเมื่อมีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรืองานพิเศษอื่น ๆ ที่บุคลากรระดับปฏิบัติการควรจะได้รับอย่างเหมาะสม เพื่อจะได้สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทย มีคุณภาพการทำงานด้านนี้น้อยเป็นลำดับที่สอง โดยเฉพาะเรื่อง ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารตลอดจนหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนกควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสนำเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นรีพอร์ตต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือเปิดโอกาสให้นำเสนอผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น E-Mail เว็บไซต์ของหน่วยงาน และผู้บริหารควรมีการตั้งรางวัล เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีการเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงานด้วย

3. บุคลากรฝ่ายบริหารงานสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าบุคลากรทำเรือกรุงเทพ สังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทยในแผนกอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรฝ่ายงานสนับสนุนเป็นบุคลากรที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของบุคลากรในแผนกอื่น ๆ จึงอาจถูกละเลยและขาดความสนใจจากบุคลากรอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรกล่าวยกย่องชมเชย และให้รางวัลทั้งผู้ที่อยู่เบื้องหน้าความสำเร็จและผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของงานนั้นด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารควรเพิ่มความสนใจและเอาใจใส่ต่อบุคลากรด้วยการซักถามอย่างเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรเกิดปัญหาในการทำงานอย่างใกล้ชิด

4.4.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทำเรือกรุงเทพ สังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทยสามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ เมื่อท่านประสบปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัวท่านคาดหวังว่าองค์กรของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในส่วนของกองทุนในการให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ประสบปัญหา เช่น บ้านน้ำท่วม การจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือชี้แนะในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และหัวหน้าควรให้ความเป็นกันเอง สอบถามสารทุกข์สุกดิบของบุคลากร เปิดโอกาสให้สอบถาม แสดงความคิดเห็นและคอยให้การช่วยเหลือบุคลากรได้บังคับบัญชา

2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ เมื่อท่านได้รับข้อเสนอและสิทธิประโยชน์ที่น่าสนใจต่อตัวท่านเอง จากองค์กรอื่น แต่ท่านรู้สึกว่าจะไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากหน่วยงานเอกชนอื่นมีการให้เงินเดือน ค่าครองชีพ และสิ่งจูงใจที่สูงกว่า ทำให้บุคลากรบางคนลาออกไปทำงานกับหน่วยงานเอกชนอื่น แต่โดยส่วนมากยังคงภูมิใจในองค์กร รักและจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารและหัวหน้างานควรที่จะจัดงานสัมมนาภายใต้หัวข้อที่ปลูกเร้า สร้างความสามัคคี

ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรรักและผูกพันต่อองค์กร ข้อดีของการทำงานในองค์กรทำเรือกรุงเทพ สังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทย ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อเพิ่มเงินเดือนของบุคลากร เพิ่มค่าครองชีพ เพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ ให้เท่าเทียมหรือมากกว่าบริษัทเอกชนอื่น ๆ

3. ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันจะพบว่าบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการนำความรู้จากภายนอกทั้งจากใน

เว็บไซต์ และจากการการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร มาปรับปรุง พัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมออยู่แล้ว ดังนั้น ผู้บริหารและหัวหน้างานควรเปิดโอกาส และส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ต่างๆ มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดควรให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาด้วย ผู้บริหารและหัวหน้างานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าเรียนในคอร์สระยะสั้น หรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4.4.1.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารควรเพิ่มเติมไม่สร้างความเครียดในที่ทำงาน มองแล้วสบายตาเพื่อผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน และจัดสถานที่ทำงานให้มีความร่มรื่นและมีความปลอดภัย

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารควรประชาสัมพันธ์ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมและพัฒนา เพื่อให้ตรงกับ การเติบโตทางสายงาน และสามารถนำความรู้มาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรจัดกิจกรรม การสัมมนาเชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จในสายงานต่างๆ มาสนทนาเล่าประสบการณ์ความสำเร็จให้บุคลากรฟัง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจ และแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

4.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงมุมมองของผู้บริหารที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สังกัดการท่าเรือแห่งประเทศไทย ที่ได้รับในปัจจุบันควบคู่กัน เพื่อให้เป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ครอบคลุมมากขึ้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน เพื่อนำมาเปรียบเทียบให้เห็นถึงปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของในแต่ละส่วนงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้ครอบคลุมมากขึ้น

บรรณานุกรม

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์.(2551).คุณภาพชีวิตการทำงาน หน้า 109. กรุงเทพฯ :

บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทิพวรรณ ศิริคุณ.(2542).คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี

บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ผจญ เฉลิม.(2551).คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษานโยบายกรณี

โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขา พัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.