

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรณีศึกษา: บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

THE IMPACTS OF QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEES' ORGANIZATION COMMITMENT

A Case Study: The Real Estate Company Listed in the Stock Exchange of Thailand

นาคยา วีระฉายา¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแบบสอบถามแจกแบบออนไลน์ และแบบกระดาษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น พนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 226 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี ระดับงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน อยู่ฝ่ายพัฒนาโครงการ โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 40,000 บาท และมีอายุงาน มากกว่า 5 ปี ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression) ในการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันโดยรวม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 58.5 ซึ่งการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมากที่สุด ($\beta = 0.260, p < 0.001$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ กับ เพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.236, p < 0.001$) การดูแลของผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.175, p = 0.012$) สภาพแวดล้อมและกายภาพในสถานที่ทำงาน ($\beta = 0.166, p = 0.002$) และการเจริญเติบโตและการพัฒนา ($\beta = 0.127, p = 0.036$) ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน , ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This research study aims to study the impacts of quality of work life on employees' organization commitment. The sample used in the research was employees of a real estate company listed on the stock exchange of Thailand, 226 people, most of them are male, ages 31-40 years, the participants were of Single Status with a Bachelor Degree and the job level is an operational level employee, in the project development department and had an average monthly income of 20,000 – 40,000 bath and had worked for more than 5 years. Questionnaires were used to collect data. The statistics used for data analysis were mean, percentage and standard deviation. Multiple regression coefficient analysis was used to test the hypothesis.

The results showed that workplace engagement has the highest level of impact. The results of the analysis of multiple regression coefficients. It was found that the influence of quality of work life on organizational commitment was 59.8 percent. The workplace engagement had the most influence on organizational commitment of a real estate company listed on the stock exchange of Thailand personnel ($\beta = 0.260$, $p < 0.001$), followed by Relationships with co-workers ($\beta = 0.236$, $p < 0.001$) Supervision of supervisors ($\beta = 0.175$, $p = 0.012$) Environmental and physical conditions in the workplace ($\beta = 0.166$, $p = 0.002$) and growth and development ($\beta = 0.127$, $p = 0.036$) for Pay & Benefit and Social relevance No influence on organizational commitment.

Keyword : Quality of work life , organizational commitment

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจของบริษัทในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ มีแนวโน้มฟื้นตัวปี 2567 โดยเป็นผลจากการปรับตัวของผู้ประกอบการในตลาดมีการปรับสมดุลระหว่างสินค้าเหลือขายและสินค้าเข้าใหม่ ซึ่งคาดว่าจะมีที่อยู่อาศัยเปิดใหม่มากขึ้น (วิชัย วิรัตน์พันธ์, 2567) จึงทำให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในธุรกิจ พนักงานจึงมีความสำคัญกับผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการวิจัยและศึกษาถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และถ้าหากว่าบุคลากร

มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีแนวโน้มอัตราการเข้า ออกของบุคลากรที่ลดลง ในการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สืบเนื่องจากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (ขวัญธิดา พิมพ์การ และคณะ, 2564)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก คนหรือบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานที่มีความสำคัญเป็นทรัพยากรที่ต้องดูแลเอาใจใส่ มีชีวิต และจิตใจ ผู้บริหารในแต่ละองค์กรจำเป็นต้องดูแลและให้ความสำคัญในกระบวนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกการปฏิบัติงาน (ขวัญธิดา พิมพ์การ และคณะ, 2564) โดยมีทฤษฎีในการให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ในวิจัยนี้มี 2 ทฤษฎี ได้แก่ ส่วนที่ 1 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 7 ด้าน 1. การเจริญเติบโตและการพัฒนา 2. การมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน 3. สภาพแวดล้อมและกายภาพ 4. การดูแลของผู้บังคับบัญชา 5. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ 6. ความรับผิดชอบต่อสังคม 7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Walton, 1974) และส่วนที่ 2 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร เป็นทฤษฎีที่ทางองค์กรต้องการส่งเสริมเรื่องความผูกพัน เช่น การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรักในองค์กร (Allen & Meyer, 1993) จะส่งผลให้พนักงานเกิดความทุ่มเท แรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (กิตติศักดิ์ สิริหทัยวรกิจ และ สุมาลี รามัญ, 2564) และนำความสามารถและประสบการณ์ที่มีของพนักงานมาใช้ได้อย่างเต็มที่เช่นกัน

การที่จะให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ โดยองค์กรนั้นจะต้องมีแนวทางที่จะให้พนักงาน มีความรัก และทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลเชิงบวกในด้านความผูกพันต่อองค์กร และจะทำให้พนักงานมีความทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานในองค์กรและจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมุติฐานของการวิจัย

H_1 : การเจริญเติบโตและการพัฒนาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_2 : การมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_3 : สภาพแวดล้อมและกายภาพในสถานที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

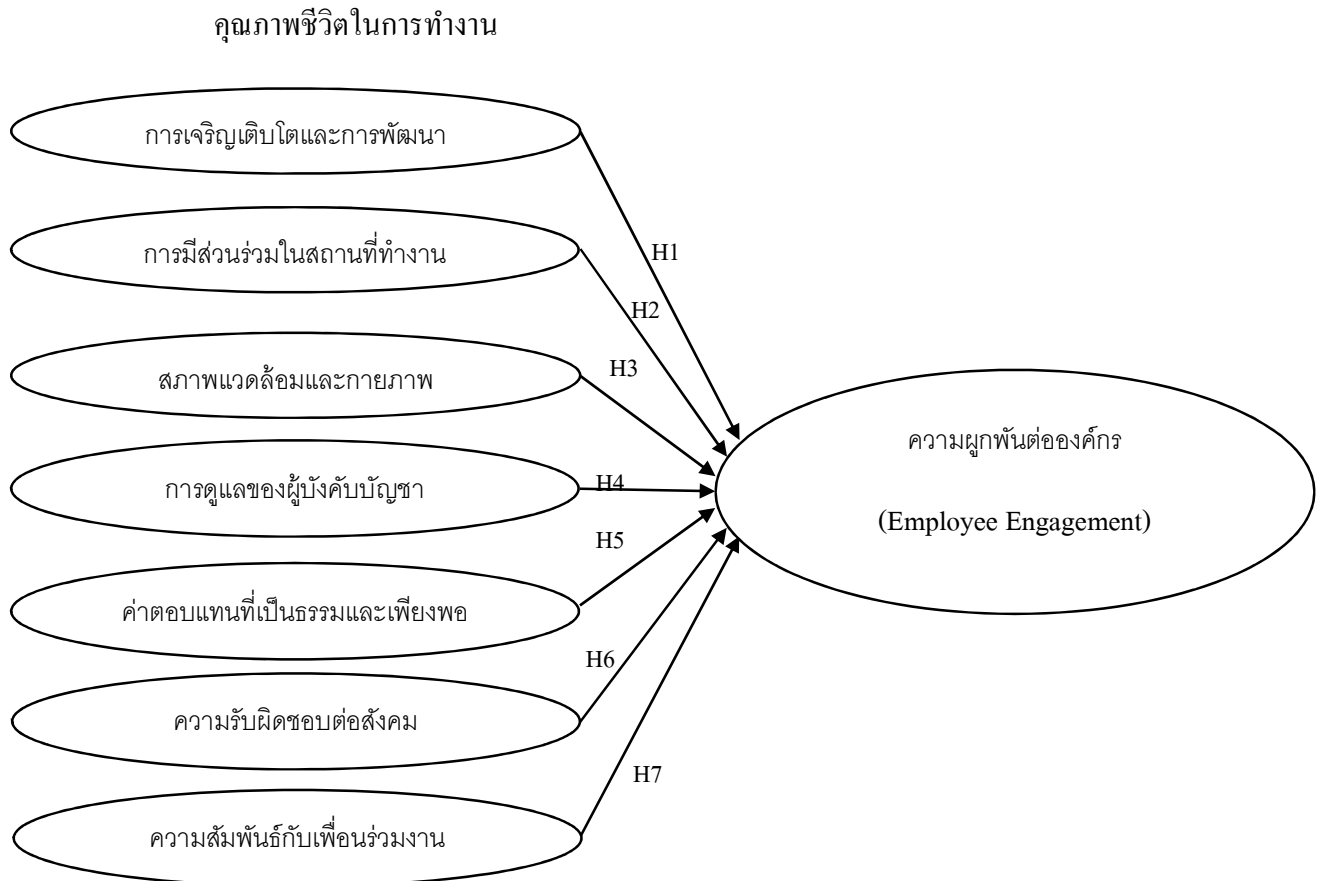
H_4 : การดูแลของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_5 : ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_6 : ความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_7 : ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสหสิริทรัพย์แห่งหนึ่งในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน 1.การเจริญเติบโตและการพัฒนา 2.การมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน 3.สภาพแวดล้อมและกายภาพ 4.การดูแลของผู้บังคับบัญชา 5.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ 6.ความรับผิดชอบต่อสังคม 7.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามแนวคิดของ (Walton, 1974)

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ (Allen & Meyer, 1993)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัย คือ พนักงานบริษัททอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถูกนำมาใช้ในสหรัฐอเมริกาในช่วงปลายทศวรรษ 1960 เพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีในการทำงาน (Davis, 1977) เพื่อลดการหมุนเวียน การขาดงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน นำไปสู่ความมั่นคงในหน้าที่การงานจนเกิดความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานหรือบุคลากรนั้น เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญ เป็นทรัพยากรที่ต้องดูแลเอาใจใส่ เพราะคนมีชีวิตจิตใจ และมีการพิจารณาความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลอย่างใกล้ชิดในกระบวนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (Zin, 2004) ความรู้สึกและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในที่ทำงาน มุ่งเน้นให้บรรลุคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ไม่จำเป็นต้องพิจารณาเฉพาะความสำเร็จในอาชีพ แต่ในส่วนของความพึงพอใจ และความสมดุลในการทำงาน จะช่วยเพิ่มพูนความสำคัญในคุณค่าของพนักงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน (Omugo et al., 2016) การวิจัยนี้ได้เลือกทฤษฎีของ (Walton, 1974) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ประกอบด้วย

(1) การเจริญเติบโตและการพัฒนา (Growth and development) หมายถึงโอกาสในการใช้ทักษะที่หลากหลายภายในองค์กร งานจะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับ ย่อมส่งผลเชิงบวกกับพนักงาน (Walton, 1974)

(2) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) หมายถึง โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในองค์กร การแสดงความคิดเห็นถึงความต้องการ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การระดมความคิด การตัดสินใจ การดำเนินการและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ขององค์กรและพนักงานของบริษัททอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีต่อองค์กร ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ให้ข้อมูลข่าวสาร สร้างความไว้วางใจกัน มีจิตใจด้วยรางวัลตอบแทน และให้อิสระในการดำเนินงาน (พรศิริ ร่มเย็น, 2564)

(3) สภาพแวดล้อมและกายภาพภายในองค์กร (Physical Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมใน

องค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น สวนหย่อมร่มรื่น สิ่งแวดล้อมทั้งทางกาย และทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงาน ต้องไม่มีลักษณะที่ ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพอนามัย (Walton, 1974)

(4) การดูแลของผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายไปด้วยดี (Walton, 1974)

(5) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Pay and Benefits) หมายถึง ความเป็นธรรมและผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอ กับการดำรงชีวิตมาตรฐานและสังคมที่ยอมรับกันโดยทั่วไป (Walton, 1974)

(6) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ส่งผลต่อการช่วยเหลือสังคม และเป็นประโยชน์ต่อสังคม กิจกรรมการทำงาน ที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้าน ต่างๆ ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การกำจัดของเสียการรักษาสภาพแวดล้อม และอื่นๆ (Walton, 1974)

(7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Workplace Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์และความเหนียวแน่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ดีต่อกัน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในระดับตำแหน่งงานเดียวกันหรือคนละตำแหน่งงาน โดยที่แต่ละคนไม่มีอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง (กนกวรรณ ศรีทองสุข, 2559)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากพนักงานได้ ถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (วาสนา เกอแสดะ และคณะ, 2561) และฝ่ายบริหารจำเป็นต้องมีนโยบายที่ช่วยลดภาระงานของพนักงานและต้องกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเพื่อความสุขระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานอย่างมีความสุข (Tyagi & Verma, 2016)

2. ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติทางด้านจิตใจสะท้อนพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานเป็นระดับอารมณ์ด้านบวกที่พนักงานมีต่อบทบาทการทำงาน (Currvan, 1999) การผูกพันที่มุ่งเน้นความรู้สึกภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานที่มีต่อบุคคล เกิดขึ้นจากแรงยึดเหนี่ยวของบุคลากรและองค์กรที่สอดคล้องกัน มุ่งมั่นให้องค์กรเติบโตและมองเป้าหมายเดียวกัน (Zin, 2004)

พนักงานที่มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรนั้น จะแสดงความเต็มใจและความพยายามอย่างมากในการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความรู้สึกรับรู้ได้ของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Allen & Meyer, 1990)

เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะเกิดผลที่ดีต่อองค์กร ทางด้านอัตราการขาดงาน ซึ่งผลการวิจัยต่างๆ พบว่า ถ้าสมาชิกขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วจะมีแนวโน้มของอัตราการขาดงานลดต่ำลง (Mowday et al., 1982)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน

จากการศึกษางานวิจัยของ Zin (2004) พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ภูมิศึกษาวิศวกรรมมืออาชีพในมาเลเซียบริษัทเอกชน ได้สรุปผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ (1) การเติบโตและการพัฒนา การที่จะทำให้เกิดการพัฒนาความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้น องค์กรควรสร้างโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะ ศักยภาพ ในที่ทำงานมากขึ้น รวมถึงการฝึกอบรมเพิ่มทักษะให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาทักษะต่างๆและแก้ปัญหาในสงานได้มากขึ้น (2) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การรับรู้ถึงความเพียงพอของค่าจ้างและผลประโยชน์ของพนักงาน การรับรู้สิ่งนี้ส่งผลให้เกิดการเปรียบเทียบสิ่งๆที่เพื่อนร่วมงานที่มีคุณสมบัติเหมือนกันได้รับจากองค์กรเดียวกันหรือจากองค์กรอื่น และการจ่ายเงินเดือนเป็นเพียงส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนเท่านั้น ส่วนผลประโยชน์อื่นๆ เช่นการดูแลสุขภาพของพนักงาน เพื่อชดเชยให้พนักงานเต็มใจทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน (3) โอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงาน การที่พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรมากขึ้น การให้พนักงานมีโอกาสได้ตัดสินใจงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่องานที่ทำ มีโอกาสส่งผลเชิงบวกกับองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 515 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบออนไลน์ Google Form และ เป็นแบบกระจาย โดยมีคำถามคัดกรอง คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเลือกตามความสะดวก (Convenience Sampling) และแบบอาสาสมัคร (Voluntary response sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อน 5% คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 226 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาระดับงาน ฝ่ายงาน/หน่วยงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน โดยมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check-List)

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ การเจริญเติบโตและการพัฒนา การมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมและสภาพในสถานที่ทำงาน การดูแลของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดตามวิธีของลิเคิร์ท (Five-Point Likert Scales) ข้อคำถามปรับมาจาก Zin (2004) มีข้อคำถาม 21 ข้อ วัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดตามวิธีของลิเคิร์ท (Five-Point Likert Scales) ข้อคำถามปรับมาจาก Currivan (1999) มีข้อคำถาม 4 ข้อ วัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ การนำแบบสอบถาม ไปทำ Pretest สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 5 ราย ซึ่งกลุ่มผู้ตอบ Pretest สามารถตอบได้ครบถ้วนและเข้าใจในแบบสอบถาม และต่อมานำไปทำ Pilot กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้น นำแบบสอบถามทั้ง 30 ชุดมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งค่าที่ได้จะต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (นวลรัตน์ เพชรพรหม, 2562) พบว่ามีค่าตัวแปรต้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน 7 ด้านแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

(1) การเจริญเติบโตและการพัฒนา เท่ากับ 0.893 (2) การมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน เท่ากับ 0.953 (3) สภาพแวดล้อมและสภาพในที่ทำงาน เท่ากับ 0.919 (4) การดูแลของผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.890 (5) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เท่ากับ 0.938 (6) ความรับผิดชอบต่อสังคม เท่ากับ 0.887 (7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.940 และตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.957 ซึ่งมากกว่าระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดไว้ที่ 0.70 ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการตอบแบบสอบถาม มีดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่ ร้อยละ 2) วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 73.9 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.2 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.2 ระดับงานเป็น

พนักงานระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 54.4 อยู่ฝ่ายพัฒนาโครงการ คิดเป็นร้อยละ 57.1 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.2 และมีอายุงาน มากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.8

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การเจริญเติบโตและการพัฒนา	4.27	0.70	มากที่สุด
การมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน	4.15	0.72	มาก
สภาพแวดล้อมและสภาพในสถานที่ทำงาน	4.22	0.62	มากที่สุด
การดูแลของผู้บังคับบัญชา	4.20	0.71	มาก
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.13	0.71	มาก
ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.90	0.66	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.43	0.64	มากที่สุด
รวม	4.18	0.68	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.64$) ถัดมาเป็นด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนามีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.70$) ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพในสถานที่ทำงานมีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.62$) ด้านการดูแลของผู้บังคับบัญชามีระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.71$) ด้านการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานมีระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.72$) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.71$) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานแต่ละด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านรู้สึกที่ทำงานของท่านเป็นสถานที่ที่ดีที่สุด	4.21	0.76	
ท่านพูดในแง่ดีขององค์กร ให้คนอื่นฟัง	4.29	0.74	

ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานที่องค์กร	4.35	0.72	
ท่านรู้สึกสนใจชะตากรรมขององค์กร	4.19	0.90	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.26	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีด้านความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานที่องค์กรมีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.72$) ถัดมาเป็นด้านการพูดในแง่ดีขององค์กรให้คนอื่นฟังมีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.76$) และด้านความรู้สึกสนใจชะตากรรมขององค์กรมีระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	P
(Constant)	0.360	0.232		1.549	0.123
การเจริญเติบโตและการพัฒนา	0.116	0.055	0.127	2.114	0.036*
การมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน	0.230	0.055	0.260	4.195	0.000*
สภาพแวดล้อมและกายภาพในสถานที่ทำงาน	0.173	0.055	0.166	3.138	0.002*
การดูแลของผู้บังคับบัญชา	0.158	0.062	0.175	2.529	0.012*
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	-0.020	0.058	-0.022	-0.338	0.736
ความรับผิดชอบต่อสังคม	0.024	0.063	0.024	0.380	0.705
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.238	0.062	0.236	3.821	0.000*
R = 0.773 R ² = 0.598 Adj. R ² = 0.585 F = 46.36 Sig. = 0.000* Durbin-Watson = 1.848					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้ง 2 ด้านไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วน 5 ปัจจัยที่เหลือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 58.50 ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน ($\beta = 0.260$, $p < 0.001$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ กับ

เพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.236, p < 0.001$) การดูแลของผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.175, p = 0.012$) สภาพแวดล้อมและสภาพในสถานที่ทำงาน ($\beta = 0.166, p = 0.002$) และการเจริญเติบโตและการพัฒนา ($\beta = 0.127, p = 0.036$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

พนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี ระดับงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน อยู่ฝ่ายพัฒนาโครงการ โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 40,000 บาท และมีอายุงาน มากกว่า 5 ปี คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยแล้ว ด้านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีระดับมากที่สุด ถัดมาเป็นด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนา ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพในสถานที่ทำงาน ด้านการดูแลของผู้บังคับบัญชา ด้านการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และท้ายสุดด้านความรับผิดชอบต่องาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนา ด้านการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพในสถานที่ทำงาน ด้านการดูแลของผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สรุปมีข้อที่สนับสนุนสมมุติฐาน 5 ด้าน ด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนา ด้านการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพในสถานที่ทำงาน ด้านการดูแลของผู้บังคับบัญชา และด้านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนอีก 2 ด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านความรับผิดชอบต่องาน ไม่พบผลตามสมมุติฐาน

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานอาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวิศวกร ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีใบประกอบวิชาชีพ โดยพื้นฐานจะมีฐานรายได้ที่สูง ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน จึงให้ความสำคัญกับงานมากกว่าค่าตอบแทน ซึ่งส่งผลให้พนักงานคิดในเชิงบวกด้านค่าตอบแทน

ด้านความรับผิดชอบต่องานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานเป็นเพราะองค์กรอยู่ในตลาดหลักทรัพย์ตามหลัก ESG ของตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งมีการส่งเสริมให้องค์กรคำนึงถึงกิจกรรมสาธารณประโยชน์และการช่วยเหลือสังคม องค์กรทำให้เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นวัฒนธรรมขององค์กรและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์และช่วยเหลือสังคม จึงทำให้

พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเรื่องซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ด้านการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นไปตามสมมุติฐาน การมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานคือการที่พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจร่วม และแก้ไขปัญหา อาจเป็นเพราะองค์กรมีการบริหารงานเป็นแบบระบบราชการ มีโครงสร้างองค์กรแบบลำดับชั้น (Weber, 1947) ผู้ตัดสินใจเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดตามความรับผิดชอบในส่วนฝ่ายงานนั้นๆ ซึ่งคนที่ตัดสินใจ ระดมความคิด แก้ไขปัญหา จะเป็นพนักงานในตำแหน่งสูง ซึ่งคนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานและระดับหัวหน้างาน จึงมีความเป็นไปได้ที่พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานมากที่สุด

ด้านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นไปตามสมมุติฐาน ในที่นี้จะกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน อาจเป็นเพราะพนักงานมองถึงการแข่งขันในการทำงานมากกว่าการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้วยนโยบายบริษัทที่สามารถให้พนักงานแสดงศักยภาพในการทำงาน สามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ จึงทำให้พนักงานกันเอง ไม่มีการสนับสนุนกันในเรื่องการทำงาน องค์กรเน้นการทำงานมากกว่าการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงาน จึงทำให้ไม่เกิดการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในด้านนี้มากที่สุด ทั้งด้านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น การให้พนักงานสามารถเสนอแนะได้ และนำความคิดเห็นของพนักงานไปปฏิบัติ เพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ 2 องค์กรควรให้ความสำคัญด้านนี้เช่นกัน องค์กรควรสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงาน เช่น การจัดงาน OUTING การจัดงานกีฬาสี สร้างความสัมพันธ์ ไม่ควรมุ่งเน้นการทำงานมากกว่าการมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ สิริหทัยวรกิจ และ สุมาลี รามัญญ. (2021). อิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 11(3), 20-25.
- กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุม ภายในเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์บริหารมหาบัณฑิตวิทยาลัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขวัญธิดา พิมพ์การ, กฤษดา ทองทับ, และ วรณา จำปาทิพย์. (2021). การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก. วารสารการวัดผลการศึกษา, 38(103), 171-183.
- ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2564). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรศิริ ร่มเย็น. (2564). แนวทางการส่งเสริมมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้องหุ่นส่วน จำกัด สยามล็กก็อินเตอร์เทรดดิ้ง. วิทยานิพนธ์บริหารมหาบัณฑิตวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชัย วรรตกพันธ์. (2567). ส่องทิศทางอสังหาฯปีหน้า ตลาดยังต้องเผชิญปัจจัยลบเดิมๆ. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2567, จาก <https://www.reic.or.th/News/RealEstate/468179>
- Curri van, D. B. (1999). The Causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee Turnover. Human Resoure Management Review, 9(4), 495-524.
[http://doi.org/10.1016/s1053-4822\(99\)00031-5](http://doi.org/10.1016/s1053-4822(99)00031-5)
- Davis, L. E. (1977). Enhancing the quality of working life: Developments in the United States. International Labour Review 116, 53-65.
http://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma991740283402676/411LP_INST: 41ILO_V2
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to Organization and occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. Journal of Applied psychology, 78(4), 538-551. <http://doi.org/10.1037/0021-9910.78.4.538>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The Psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.

- Omugo, O. H., Onuoha, B. C., & Akhigbe., J. O. (2016). Quality of Work-Life and Organizational Commitment in Public Sector Organization in Rivers State. *International Journal of Noval Research in Humanity and Social Sciences*. 3(3), 35-44. <http://www.noveltyjournals.com>
- Sahni, J. (2019). Role of Quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 285-300
- Tyagi, J., & Verma, H. L. (2016). Quality of Work Life – A theoretical survey. *International Journal of Management*. 7(7), 288-296. <http://iaeme.com/Home/journal/IJM>
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What is It?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-20.
- Walton, R. E. (1974). QWL indicators: Prospects and problems. In *Measuring the quality of Working Life: A Symposium on Social Indicators of Working Life*, edited by A.H.G. Portigal. Ottawa, 19-20.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. in T. Parsons(ed.), A.M. Henderson and T Parsons (Trans). New York: Free Press.
- Zin, R. M. (2004). Percertion of professional engineers toward quality of worklife and organization Commitment: a case study Gadjah Mada *International Journal of Business*, 6(3), 323-334.