

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทเทรดดิ้งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

**The Quality of Work Life Affecting Organizational Commitment of
Employees in a Trading Company in Bangkok Area**

นางสาวปริณาพรรณ สุขหวาน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเทรดดิ้ง แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเทรดดิ้ง แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท เเทรดดิ้ง แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่รายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน และด้านความสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท เเทรดดิ้งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงาน, บริษัทเทรดดิ้ง

ABSTRACT

The objectives of this independent study are to compare the organizational commitment of employees in a trading company in the Bangkok area, classified by personal factors, and to study the quality of work life affecting the organizational commitment of employees in a trading company in the Bangkok area. This is survey research. The sample group comprises 200 employees from a trading company in the Bangkok metropolitan area. Data collection was conducted using questionnaires. Statistical methods employed for data analysis include frequency distribution, percentages, means, standard deviations, one-way ANOVA (F-test), and multiple regression analysis.

The research results found that differences in personal factors, such as educational levels, are associated with varying levels of organizational commitment in terms of strong confidence and acceptance of organizational goals and values. Meanwhile, differences in income levels are associated with varying levels of organizational commitment in terms of their strong desire to maintain membership in the organization. Additionally, differences in employment tenure are associated with varying levels of organizational commitment in terms of a willingness to exert maximum effort at work for the benefit of the organization. These statistical findings are significant at the .05 level. and the quality of work life is affected by the safe and healthy environment, adequate and fair compensation, and total life space influencing the organizational commitment of employees in a trading company in the Bangkok area. These statistical findings are significant at the .05 level.

Keywords: Quality of work life, Organizational commitment, Employees, Trading Company

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านเงินทุน ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร และปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่

มีช่วยผลักดันการบริหารองค์กรให้สามารถดำเนินภารกิจบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กร จึงเป็นความท้าทายสูงสุดของผู้บริหารในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (ราตรี ชินห้วง และกรุณา เชิดจิระพงษ์, 2560) การเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจข้ในงานให้กับพนักงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานของพนักงานให้เป็นไปในทางบวก (Dessler, 1997) และเป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานใช้ในการพิจารณาว่าตัวเองควรจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป หรือจะลาออกไปอยู่กับองค์กรอื่นที่ตัวเองมองว่าดีกว่า (ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554) ปัจจุบันทั้งบริษัทเอกชนขนาดใหญ่และขนาดเล็กในประเทศไทยล้วนแต่ประสบกับปัญหาการลาออกของพนักงานในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นทุกปี และเกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรตามมา เนื่องจากบริษัทไม่สามารถหาบุคลากรมาทดแทนพนักงานที่ลาออกไปได้ ทำให้พนักงานที่ยังคงอยู่ต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากขึ้น โดยสาเหตุของการลาออกของพนักงานส่วนใหญ่นั้นมีสาเหตุมาจากความเครียด ซึ่งอาจจะเกิดจากตัวบุคคลหรือองค์กร เช่น การต้องทำงานให้เสร็จตามกำหนดในระยะเวลาจำกัด การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร หรือสังคมในที่ทำงานที่มีความขัดแย้งกันจนนำไปสู่การลาออก ซึ่งในแต่ละครั้งที่มึพนักงานลาออก บริษัทเกิดการสูญเสียทั้งในทางตรงและทางอ้อม (Robertwalters, 2023)

จากข้อมูลบริษัท เทคดิง แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ปี 2565 พบว่า บริษัทกำลังประสบกับปัญหาการลาออกของพนักงานที่เข้ามาทำงานในช่วงปีแรก ๆ ที่มีอายุงาน 2-3 ปี เป็นจำนวนมาก โดยอายุงานเฉลี่ยของพนักงานในบริษัทอยู่ที่ 8 ปีเท่านั้น ทำให้บริษัทมีค่าใช้จ่ายและต้นทุนเพิ่มขึ้นทั้งต้นทุนทางตรง ได้แก่ การลงทุนเพื่อสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรใหม่ ต้นทุนทางอ้อม เช่น พนักงานใหม่ขาดทักษะในการดูแลและตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า และต้นทุนค่าเสียโอกาสคือการสูญเสียความรู้ ทักษะ ความสามารถ และภูมิปัญญาของพนักงานในการที่จะพัฒนาองค์กร ให้ดีขึ้น เป็นต้น โดยเหตุผลที่ทำให้พนักงานลาออกจากองค์กรเกิดจากความไม่พอใจในงาน มีความกดดันสูง การปรับเงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ มีโอกาสก้าวหน้าเติบโตในองค์กรน้อย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานไม่ราบรื่น งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงตามความสามารถของตนเอง และจัดสมดุลชีวิตไม่ได้ และหากยังเป็นเช่นนี้ต่อไป ในอนาคตอาจส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัทได้ โดยแนวทางการรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่กับองค์กรที่ได้รับการยอมรับอย่าง

แพร่หลาย คือ การส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี และหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกก็จะยิ่งน้อยลงเท่านั้น (มฤตย อินทร์ทองสุข และณกมล จันทร์สม, 2564)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทรดดิ้งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทรดดิ้งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร และผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน อันจะสนับสนุนให้การดำเนินการขององค์กร ประสบผลสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

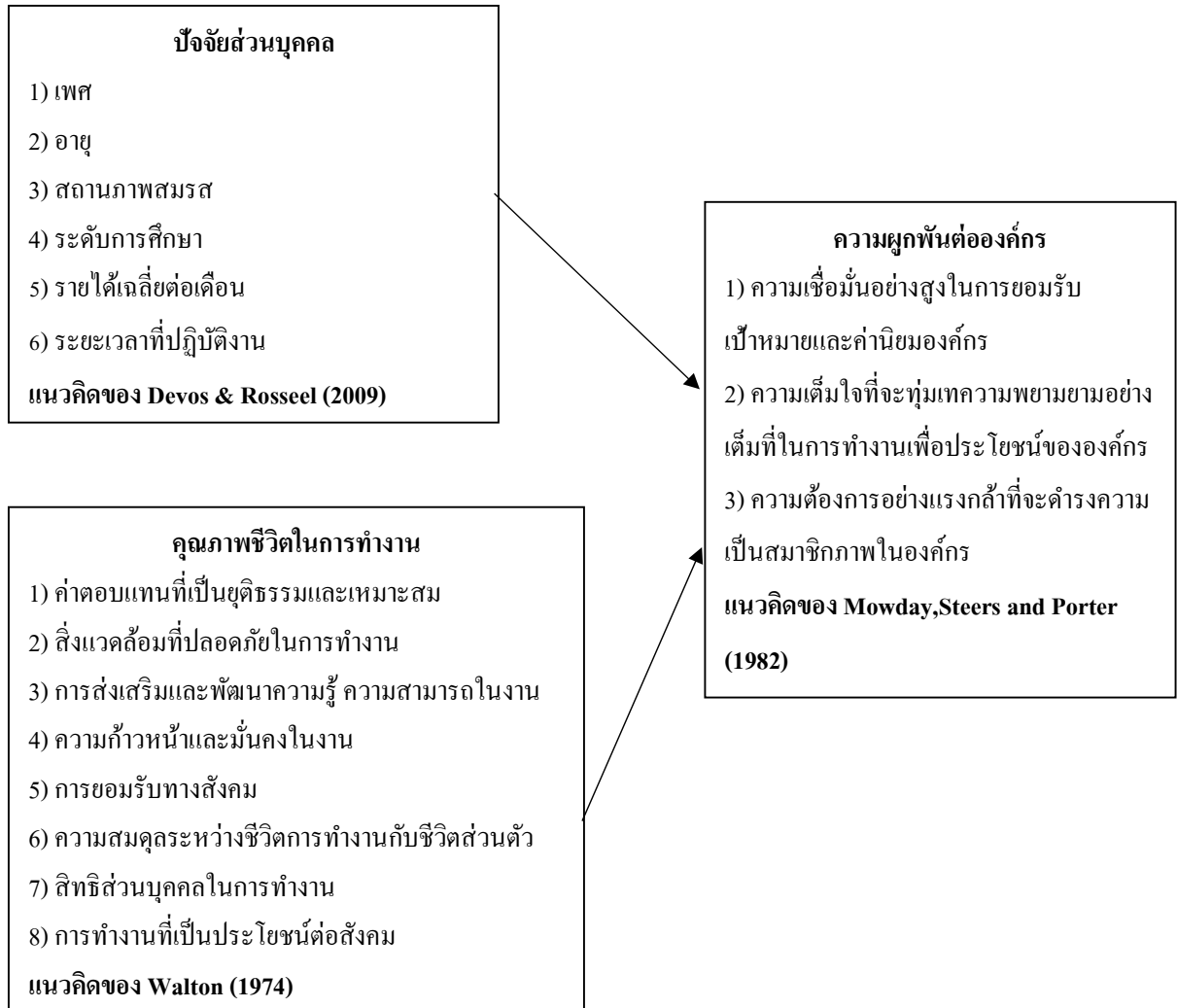
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เทรดดิ้ง แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เทรดดิ้ง แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทรดดิ้งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทรดดิ้ง แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทรดดิ้ง แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัท เทรดดิ้ง แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเทรดดิ้งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท เทรดดิ้ง แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน และทำการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก โดยเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา เฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 และ การทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยรวมมีค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.959 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ใช้การ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 47.50 อายุ 26 – 35 ปี ร้อยละ 30.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 52.00 สถานภาพสมรส ร้อยละ 49.50 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 24.50 มีอายุงาน 3 – 6 ปี ร้อยละ 31.50 และปฏิบัติงานในแผนกผลิตร้อยละ 23.00

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเทรคดิ่ง แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถในงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม	3.91	0.41	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน	4.01	0.33	มาก
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถในงาน	3.63	0.25	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.94	0.37	มาก
5. ด้านการยอมรับทางสังคม	3.80	0.31	มาก
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.74	0.27	มาก
7. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3.81	0.41	มาก
8. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.77	0.38	มาก
ภาพรวม	3.83	0.14	มาก

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเทรคดิ่ง แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.02	0.35	มาก
2. ด้านความเต็มใจทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.01	0.36	มาก
3. ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.84	0.69	มาก
ภาพรวม	3.96	0.31	มาก

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3 ในขณะที่พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน			
	ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ความเต็มใจทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ภาพรวม
เพศ	0.99	0.35	0.64	0.49
อายุ	0.80	0.84	0.59	0.47
สถานภาพ	0.77	0.44	0.69	0.98
ระดับการศึกษา	0.60	0.79	0.04*	0.28
รายได้	0.02*	0.86	0.32	0.26
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.41	0.03*	0.45	0.41

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเทรดดิ้งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานและด้านความสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทเทรดดิ้งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Tolerance	VIF
	B	SE	β				
ค่าคงที่	1.29	0.71		1.81	0.07		
ค่าตอบแทนที่เป็นยุติธรรมและเหมาะสม	0.16	0.07	0.17	2.46	0.02*	0.96	1.06
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน	0.24	0.08	0.22	3.07	0.00*	0.90	1.11
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	0.22	0.09	0.17	2.43	0.02*	0.95	1.05
ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เเทรดดิ้งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร $R = 0.739$ $R^2 = 0.765$ Adjusted $R^2 = 0.689$ SE (est.) = 0.450 F = 5.098 Sig. = 0.003* Durbin-Watson = 1.905							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1) พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้พนักงานมีมุมมองทัศนคติต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์องค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิสรดา อูสาแสง (2561) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2) พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีรายได้น้อยอาจจะมีความรู้สึกมีความสุขในการทำงานและมั่นคงในหน้าที่การทำงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

มาก ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงส่วนหนึ่งเป็นเพราะทำงานกับองค์กรมานาน อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรน้อยลง เมื่อมีโอกาสในการพัฒนาอาชีพหรือเติบโตในสายงานหรือตำแหน่งงานที่ดีกว่า อาจนำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฉัตรฐิตา เกตุจินดา และชิน โสณ วัฒนินธิกิจ (2565) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3) พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ส่วนหนึ่งเป็นพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานในองค์กรได้ไม่นาน จึงต้องแสดงความสามารถ ตลอดจนศักยภาพของตัวเองออกมาให้มากที่สุด ทำให้พนักงานมีความผูกพันองค์กรด้านนี้มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานมาในระยะเวลาาน ส่วนหนึ่งก็เพื่อพิสูจน์ตัวเองว่าสามารถทำงานได้ และองค์กรควรจะให้จ้างทำงาน หรือหากมีศักยภาพที่เหนือกว่าที่ทางองค์กรคาดไว้ ก็อาจได้รับข้อเสนอใหม่ที่ดีกว่า ทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและทำผลงานออกมาให้ได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฉัตรฐิตา เกตุจินดา และชิน โสณ วัฒนินธิกิจ (2565) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทเทรดดิ้งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนทำงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวงศ์วิวัฒน์ คีรีเพชร และ กฤษฎา มุฮัมหมัด (2564) พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทเทรดดิ้งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความปลอดภัยสามารถเอื้ออำนวยให้กับการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันของพนักงานในองค์กรอย่างมีความสุข ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลัดดาวัลย์ สำราญ และคณะ (2566) พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

6) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทเทรดดิ้งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ แต่การจัดการเวลาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัว ซึ่งพนักงานทุกคนย่อมต้องมีเวลาส่วนตัวเพื่อพักผ่อนและทำกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดส่วนเวลาที่ใช้ในการทำงานและสำหรับครอบครัวอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจและรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลัดดาวัลย์ สารานู และคณะ (2566) พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) บริษัทควรเน้นการสื่อสารเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน โดยเฉพาะกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เพื่อให้เข้าใจและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ของพนักงานมากขึ้น

2) บริษัทควรให้ความสำคัญกับการเติบโตและพัฒนาอาชีพของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตน มีโอกาสที่จะเติบโตในสายอาชีพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของทีมและได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ของพนักงานมากขึ้น

3) บริษัทควรให้ความสำคัญกับให้ความสำคัญกับการเติบโตและพัฒนาอาชีพของพนักงาน เพื่อให้ทั้งพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-6 ปี รู้สึกว่าตนมีโอกาสนในการพัฒนาศักยภาพและเติบโตในสายอาชีพเหมือนกัน โดยการให้โอกาสนในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน หรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ของพนักงานมากขึ้น

4) บริษัทควรปรับปรุงโครงสร้างในการจ่ายค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานของพนักงาน เนื่องจากค่าเฉลี่ยในประเด็นนี้อยู่ในอันดับต่ำสุด โดยอาจปรับเพิ่มค่าตอบแทนตามผลการ

ปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น ค่าเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลาในการทำงาน เป็นต้น และเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้มากยิ่งขึ้น

5) บริษัทควรตระหนักและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานให้มากขึ้น เนื่องจากค่าเฉลี่ยในประเด็นนี้อยู่ในอันดับต่ำสุด โดยการเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยและระบบป้องกันการป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อป้องกันการเกิดความเสี่ยง อันตราย และอุบัติเหตุต่าง ๆ ของพนักงาน และเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้มากยิ่งขึ้น

6) บริษัทอาจต้องปรับลดระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาหรืออาจปรับเพิ่มค่าโอทีหรือค่าล่วงเวลาให้กับพนักงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความเครียด ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากขึ้น และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงานและการดำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร

2) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีลึกซึ้งและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์แห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ฉัตรจิตา เกตุจินดา และชิน โสณ วิสิฐนิธิกิจ. (2565). **คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)**. วารสารสวนสุนันทา วิชาการและวิจัย, 16 (1), 15-25.

- มฤทัย อินทร์ทองสุข และณกมล จันทร์สม. (2564). เป้าประสงค์ของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร. วารสารวิชาการ
จัดการปริทัศน์. 23(2) : 235-246.
- ราตรี ชิน ห้วคง และกรุณา เชิดจิระพงษ์. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงาน ที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารราชพฤกษ์, 15(2) : 83-94.
- ลัดดาวัลย์ สำราญ และคณะ. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารการบริหารท้องถิ่น, 16(4) :
579-594.
- วงศ์วิวัฒน์ ธีรเพชร และ กฤษฎา มุฮัมหมัด. (2564). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2. เอกสาร
ประกอบการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปี การศึกษา 2564
อดิภา ชาวพร. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด. การ
ค้นคว้า อิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม
- Dessler, Gary. (1997). **Human Resource Management**. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice
–Hall.
- Devos, G. , & Rosseel, Y. (2009) . **The relationship between the perception of distributed
leadership in secondary schools and teachers’ and teacher leaders’ job satisfaction and
organizational commitment**. School Effectiveness and School Improvement, 20(3) , 291–
317.
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) Employee—Organization Linkages: The Psychology of
Commitment, Absenteeism, and Turnover. Academic Press, New York.
- Robertwalters. (2023). ผลสำรวจเงินเดือนประจำปี 2567 พนักงานไทยให้ความสำคัญต่อความยืดหยุ่น
ในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รวมทั้งความเป็นอยู่ที่ดี. สืบค้นเมื่อวันที่
12 กุมภาพันธ์ 2567. จาก <https://mgronline.com/qol/detail/9650000113999>
- Walton, R.E. (1974). **Quality of Working Lift : What Is It?**. Stone Management Review, 14(2),
11- 12.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd Edition, Harper and Row, New York.