การศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

The influence of quality of working life on organizational commitment of private company employees in Bangkok and the Metropolitan Area

นางสาวนรรนภา วงศ์กิจพาณิช

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความก้าวหน้าและความมั่นคง โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 409 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามออนไลน์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับ “มาก” และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับ “มากที่สุด” คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การบูรณาการทางสังคม (β = 0.372, $p < .000$) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (β = 0.181, $p < .000$) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (β = 0.167, $p = .005$) และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (β = 0.155, $p = .004$) ในขณะที่คุณภาพชีวิตอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคล การเคารพสิทธิส่วนบุคคล และลักษณะงานที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อสังคม แม้อยู่ในระดับ “มาก” แต่ไม่แสดงอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานเอกชน, เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Abstract

This research aimed to study the influence of quality of work life on organizational commitment among employees of private companies in Bangkok and its metropolitan areas. The study adopted Walton's (1973) quality of work life framework, which consists of eight dimensions: adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, opportunities for continued growth and security, development of human capabilities, social integration in the workplace, constitutionalism, work-life balance, and the social relevance of work life. The sample consisted of 409 employees selected through convenience sampling. Data were collected using an online questionnaire and analyzed using descriptive statistics, analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis.

The findings revealed that employees rated their quality of work life at a "high" level and their organizational commitment at the "highest" level. The dimensions of quality of work life that significantly influenced organizational commitment were: social integration (β = 0.372, $p < .000$), opportunities for continued growth and security (β = 0.181, $p < .000$), work-life balance (β = 0.167, $p = .005$), and safe and healthy working conditions (β = 0.155, $p = .004$). In contrast, other aspects such as compensation, development of human capabilities, constitutionalism, and the social relevance of work did not show a statistically significant influence on organizational commitment, despite being rated at a "high" level.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Private Sector Employees, Bangkok Metropolitan Area

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน องค์กรธุรกิจต้องเผชิญกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้น รวมถึงการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแนวทางการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม องค์กรจำนวนไม่น้อยยังประสบปัญหาเกี่ยวกับอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้น ความภักดีที่ลดลง และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่อ่อนตัวลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มบริษัทเอกชน ซึ่งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างแรงงานและค่านิยมของ

คนทำงานยุคใหม่ที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และความหมายของงานมากยิ่งขึ้น (Twenge et al., 2010)

หนึ่งในแนวทางสำคัญที่สามารถช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้อย่าง ยั่งยืน คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควบคู่ไปกับการเข้าใจด้านจิตวิทยาในพนักงานกับองค์กร โดย Meyer and Allen (1991) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์ คือ ความรู้สึกในเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร คามรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันเชิงการคงอยู่ คือ ซึ่งเกิดจากการรับรู้ถึงต้นทุนหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นหากต้องลาออกจากองค์กร และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึกว่าพนักงานมีหน้าที่ทางศีลธรรม หรือความรับผิดชอบที่ควรอยู่กับองค์กรต่อไป ในขณะเดียวกัน แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ความพึงพอใจ ความมั่นคง และการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในทุกมิติ ทั้งด้านค่าตอบแทน ความปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และการมีส่วนร่วมในสังคม แนวคิดนี้ได้รับการเสนอโดย Walton (1973) ซึ่งระบุว่า คุณภาพชีวิตที่ดีในที่ทำงานมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความภักดี และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จากผลการศึกษาก่อนหน้า เช่น Meyer and Allen (1991) and Sirgy et al. (2001) ต่างชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และแนวโน้มการคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในบริบทของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีความหลากหลายทางอาชีพ เป้าหมาย และวิถีชีวิต การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจึงไม่ใช่เพียงสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน แต่ยังเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยส่งเสริมความมั่นคงขององค์กรและลดต้นทุนที่เกิดจากการลาออกหรือเปลี่ยนงานบ่อยครั้งของพนักงานในประเทศไทย โดยเฉพาะพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นศูนย์รวมของธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่และขนาดกลางจำนวนมาก พนักงานในภาคเอกชนต้องเผชิญกับแรงกดดันจากค่าครองชีพที่สูง ความแออัดของเมือง ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และภาวะสมดุลชีวิตที่ถูกท้าทายอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจของพนักงาน จึงกลายเป็นเรื่องจำเป็นที่องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

คำถามการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับใด

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่

ขอบเขตงานวิจัย

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยกำหนดตัวแปรต้น คือ คุณภาพชีวิต มี 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความก้าวหน้าและความมั่นคง โอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคคล การบูรณาการทางสังคม การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อสังคม และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 409 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือน เมษายน 2568 ถึง เดือน พฤษภาคม 2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนหรือปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การพัฒนาสวัสดิการ การสนับสนุน Work-Life Balance

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life – QWL) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมีผลต่อความผูกพันต่อองค์ (Organizational Commitment) ของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร (Walton, 1973; Hackman & Oldham, 1976; Allen & Meyer, 1990) พบว่า QWL มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Sirgy et al., 2001; Huang et al., 2007) โดยปัจจัยต่าง ๆ ของ Walton สามารถเชื่อมโยงกับระดับความผูกพันในแต่ละมิติของพนักงานได้ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงกับความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในด้านแรงจูงใจ ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว

(Herzberg, 1996; Sirgy et al., 2001; Meyer & Alle, 1991) อย่างไรก็ตามค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและโปร่งใสยังส่งผลให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในระบบองค์กร และเกิดความภักดีต่อองค์กรในด้านจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม (Milkovich & Newman, 2008; Armstrong, 2020)

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยพนักงานที่รู้สึกปลอดภัยในที่ทำงานจะมีความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นต่อองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันที่จะอยู่ในองค์กรระยะยาว (Neal, Griffin, & Hart, 2000; Zohar, 2010; Meyer & Allen, 1991)

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หากพนักงานรับรู้ว่าองค์กรมีความมั่นคงและให้การสนับสนุน พนักงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และถ้าองค์กรมีความมั่นคงในองค์กรก็จะช่วยลดแรงจูงใจในการหางานใหม่ของพนักงาน ดังนั้นการส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพไม่เพียงแต่ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน แต่ยังส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวด้วย (Meyer & Allen, 1991)

4. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่องค์กร หากองค์กรให้โอกาสในการพัฒนา ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Meyer & Allen, 1991) พนักงานจะมีความพึงพอใจ และเต็มใจทุ่มเทให้องค์กรในระยะยาว (Kuvaas, 2008) อีกทั้งพนักงานอาจรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณองค์กร เนื่องจากได้รับการฝึกอบรมและโอกาสก้าวหน้า โดยเฉพาะพนักงานที่มีฝึกอบรมและพัฒนาทักษะต่อเนื่อง พนักงานจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และเป็นทรัพยากรที่องค์กรให้ความสำคัญ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร หากพนักงานเห็นว่าองค์กรลงทุนในการพัฒนาทักษะที่ดี พนักงานจะรู้สึกภักดีและอาจลังเลที่จะลาออก (Meyer & Allen, 1991) ในทำนองเดียวกัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบไม่เพียงส่งเสริมแรงจูงใจภายในและความพึงพอใจในการทำงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรอย่างยั่งยืน (Kuvaas, 2008)

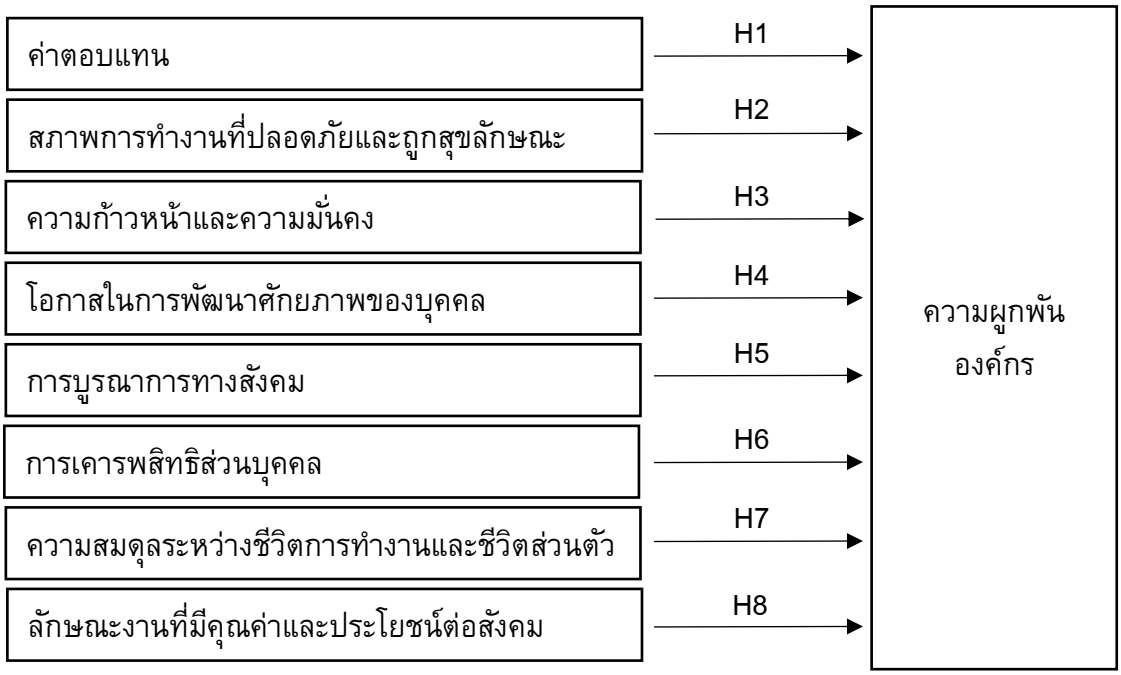
5. การบูรณาการทางสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างราบรื่น พนักงานจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Van Maanen & Schein, 1979) นอกจากนี้หากองค์กรมีวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม พนักงานอาจรู้สึกว่าการอยู่กับองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม (Meyer & Allen, 1991)

6. การเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันธต่อองค์กร การที่องค์กรเคารพสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัวของพนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ล้วนส่งผลต่อความรู้สึกว่าองค์กรให้เกียรติและเห็นคุณค่าของพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความรู้สึกมั่นคง และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว (Walton, 1973)

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานสามารถบริหารเวลาในด้านงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ลดความเครียด และส่งเสริมด้านจิตใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีแนวโน้มอยู่กับองค์กรในระยะยาว (Greenhaus & Allen, 2011) นอกจากรูปแบบการทำงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น องค์กรที่สนับสนุนเรื่อง Work-Life Balance จะสามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002)

8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะเมื่อพนักงานรับรู้ว่างานที่ตนทำมีคุณค่าและส่งผลดีต่อผู้อื่นหรือสังคมโดยรวม ย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และถ้าพนักงานเห็นว่าสิ่งที่พนักงานทำมีผลต่อส่วนรวมที่ดี พนักงานจะรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ทำแค่เพื่อเงินเดือน ซึ่งจะช่วยลดความรู้สึกเบื่อหนายในการทำงาน และสามารถเพิ่มความเต็มใจในการทุ่มเทให้กับองค์กรในระยะยาว (Pratt & Ashforth, 2003)

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้เป็น พนักบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กลุ่มตัวอย่างเนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณ โดยใช้สูตร Cochran (1977) ที่ยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 แต่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลได้จำนวน 409 คน เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดผู้วิจัยได้เลือกการสุ่มแบบ Non-probability sampling โดยใช้การเลือกตามสะดวกของผู้วิจัย (Convenience sampling) โดยเก็บข้อมูลผ่านพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และกระจายแบบสอบถามผ่านออนไลน์ให้กับบริษัทฯ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผ่านช่องทางออนไลน์ (Google form) ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย คำถามคัดกรอง, ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม, คำถามคุณภาพชีวิตในการทำงานตัวแปรต้นทั้งหมด 8 ด้าน ปรับข้อคำถามมาจาก (Razali Mat Zin, 2004) และ (Haider et al., 2018) ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ คือ ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, ตัวแปรตามความผูกพันองค์กร ปรับข้อคำถามมาจาก (Rasool et al., 2021) ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ คือ ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, และแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้โดยการนำแบบสอบถามไปทำ Pretest กับกลุ่มตัวอย่าง 5 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจในข้อคำถามของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องว่าผู้ตอบสามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างครบถ้วนและเข้าใจทั้งหมดจึงได้ทำการทดสอบ Pilot กับกลุ่มตัวอย่างอีก 30 คน ในการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่ยอมรับได้ คือ 0.70 ขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha คุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าระหว่าง 0.832 – 0.924 และความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.886

ในการเก็บรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2568 จนถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568 โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 409 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามผ่าน Google form ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) และแบบ (Voluntary Response Samples) หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ร้อยละ และความถี่ วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม 409 คน ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 72.40 พบว่าเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.50 อายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.40 แผนกอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 33.10 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.50 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.90

ตารางที่ 1 *ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ*

ตัวแปร	Mean	S.D	แปลความหมาย
ค่าตอบแทน	3.82	0.85	มาก
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.03	0.76	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.16	0.73	มาก
โอกาสในพัฒนาศักยภาพ	3.94	0.84	มาก
การบูรณาการทางสังคม	4.19	0.74	มาก
การเคารพสิทธิส่วนบุคคล	3.79	0.92	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.88	0.75	มาก
ลักษณะงานที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อสังคม	3.91	0.79	มาก
ความผูกพันองค์กร	4.22	0.64	มากที่สุด

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ เรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ การบูรณาการทางสังคม (M = 4.19, S.D. = 0.74) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (M = 4.16, S.D. = 0.73) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (M = 4.03, S.D. = 0.76) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (M = 3.94, S.D. = 0.84) ลักษณะงานที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อสังคม (M = 3.91, S.D. = 0.79) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (M = 3.88, S.D. = 0.75) ค่าตอบแทน (M = 3.82, S.D. = 0.85) และการเคารพสิทธิส่วนบุคคล (M = 3.79, S.D. = 0.92) อยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากสุด (M = 4.22, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 2 *สัมประสิทธิ์การถดถอย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย*

ตัวแปรพยากรณ์	B	Bata	t	Sig
ค่าคงที่	1.028		6.642	0
ค่าตอบแทน	0.028	0.038	0.697	.486
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	0.132	0.155	2.916	.004*
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	0.159	0.181	4.399	.000*
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	-0.065	-0.085	-1.559	.120
การบูรณาการทางสังคม	0.326	0.372	8.104	.000*
การเคารพสิทธิส่วนบุคคล	-0.019	-0.027	-0.531	.596
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.143	0.167	2.805	.005*
ลักษณะงานที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อสังคม	0.078	0.096	1.747	.081
R^2 = .537, Adjusted R^2 = .528, F= 58.084, *p <.05, *p < .000				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์แบบพหุคุณถดถอยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ร้อยละ 52.8 (R^2 = .528) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (β = 0.155, p = .004) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (β = 0.181, p < .000) การบูรณาการทางสังคม (β = 0.372, p < .000) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (β = 0.167, p = .005) จากผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_2, H_3, H_5 และ H_7 ได้แก่ พนักงานรับรู้ว่าสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

และผลวิเคราะห์ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่มีอิธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สามารถยอมรับสมมตฐาน H_1, H_4, H_6 และ H_8 ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล การเคารพสิทธิส่วนบุคคล และลักษณะที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อสังคม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีอิธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ การบูรณาการทางสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ซึ่งสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

การบูรณาการทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า การบูรณาการทางสังคม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด (β = 0.372, p < .000) ซึ่งสะท้อนว่าพนักงานที่รู้สึกว่าสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีแนวโน้มที่จะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในลักษณะนี้จะช่วยลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศทำงานที่เป็นมิตร และเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Van Maanen & Schein, 1979) ที่ระบุว่าการที่พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับภายในทีม จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับสอง (β = 0.181, p < .000) พนักงานให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและความมั่นคงอย่างต่อเนื่อง หากพนักงานรับรู้ว่าองค์กรมีระบบหรือโครงสร้างที่เอื้อต่อความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ การปรับขึ้นค่าตอบแทนตามผลงาน และการจ้างงานที่ต่อเนื่องไม่ขาดตอน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ รู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่าและเห็นควมสำคัญในศักยภาพของพนักงาน ความมั่นคงในงานไม่เพียงแต่ช่วยลดแรงจูงใจในการหาโอกาสใหม่จากองค์กรภายนอก แต่ยังสร้างความไว้วางใจ ความรู้สึกปลอดภัยและความภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer และ Allen (1991) ชี้ให้เห็นว่า ความมั่นคงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งเสริมความผูกพัน

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิต่อความผูกพันต่อองค์กร อันดับสามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = 0.167, p = .005) พนักงานในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในเมืองใหญ่อย่างกรุงเทพมหานครที่มีสภาพแวดล้อมและภาระงานที่เร่งรีบ และกดดันจากชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน ถ้าพนักงานสามารถบริหารจัดการทั้งสองด้านได้อย่างสมดุลจะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เช่น พนักงานที่สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัว การพักผ่อน โดยที่ไม่ถูกการรบกวนจากภาระงานมากเกินไป จะมีแนวโน้มที่มีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับ

แนวคิดของ Greenhaus & Allen (2011) ระบุว่า Work-Life Balance ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันและความสุขในที่ทำงาน และช่วยลดความเครียด การลาออกของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร น้อยสุด ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (β = 0.155, p = .004) พนักงานให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ หากองค์กรสามารถจัดให้มีมาตรการความปลอดภัยที่ชัดเจน และมีบรรยายกาศในการทำงานที่ดี ย่อมช่วยลดความวิตกกังวล และเพิ่มความเชื่อมั่นในองค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zohar (2010) และ Neal et al. (2000) ที่ระบุว่าความรู้สึกปลอดภัยในที่ทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อความไว้วางใจในองค์กร ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
คุณภาพชีวิตที่ไม่พบว่าไม่มีอิทธิพลอย่างนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

ค่าตอบแทน ถึงแม้ว่าผลวิจัยอยู่ระดับมาก แต่กลับไม่แสดงอิทธิพลเชิงนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ความเปลี่ยนแปลงของค่านิยมในกลุ่มพนักงานในยุคปัจจุบันให้ความสำคัญกับ “ความยุติธรรมและความโปร่งใส” ในระบบการจ่ายค่าตอบแทน และระบบประเมินที่เป็นธรรม มากกว่าจำนวนเงินเพียงอย่างเดียว และสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong (2006) ที่ชี้ว่าค่าตอบแทนที่จูงใจได้ระยะยาว ควรเป็นระบบที่สอดคล้องกับผลงานและได้รับการยอมรับจากพนักงาน

โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล อยู่ในระดับมาก แต่กลับไม่พบอิทธิพลเชิงนัยสำคัญ อาจเนื่องจากว่าในองค์กรหลายแห่ง การพัฒนาศักยภาพของพนักงานยังไม่ได้เชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับการเลื่อนตำแหน่งหรือโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่งผลให้พนักงานมองว่าการเรียนรู้หรือฝึกอบรมเป็นเพียงกิจกรรมที่ “ดีแต่ไม่จำเป็น” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kuvaas (2008) ระบุว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะมีผลมากต่อความผูกพันก็ต่อเมื่อพนักงานรับรู้ว่าสิ่งที่เรียนรู้นั้นสามารถนำไปใช้ในการเลื่อนขั้นหรือสร้างคุณค่าได้จริงในองค์กร

การเคารพสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับดีมาก แต่ก็ไม่มีอิทธิพลเชิงนัยสำคัญต่อความผูกพัน อธิบายได้ว่า พนักงานมองสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมในการทำงานเป็น “เงื่อนไขขั้นต่ำที่พึงมี” ดังที่ Walton (1973) ระบุว่า “สิทธิ” ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ส่งผลต่อความผูกพันก็ต่อเมื่อมีการละเมิดสิทธิ ความไม่เป็นธรรม

ลักษณะงานที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่แสดงอิทธิต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจสะท้อนว่า พนักงานบางกลุ่มมองว่างานที่ปฏิบัติมีคุณค่า และสอดคล้องกับทัศนคติหรือค่านิยมส่วนบุคคล แต่ในเชิงพฤติกรรมของการผูกพันต่อองค์กรนั้น ลักษณะงานเพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดความภักดีหรือความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ลักษณะของงานที่ส่งผลกระทบในทางบวกต่อสังคมยังคงมีบทบาทในระดับจิตใจของพนักงาน เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การสร้างประโยชน์หรือการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อสังคมในภาพรวม ประเด็นนี้สอดคล้องแนวคิดของ Pratt & Ashforth (2003) ที่เสนอว่า การรับรู้ว่างานมีความหมาย คือหนึ่งในกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ได้ดังนี้

จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ ควรมีการประเมินความเสี่ยงในสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ จัดให้สิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น แสงสว่าง ระบบระบายอากาศ พื้นที่พักผ่อน และการดูแลภาวะความเครียดของพนักงาน

สนับสนุน Work – Life Balance กำหนดชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่นหรือให้ทางเลือกการทำงาน และการให้สิทธิการลาที่เหมาะสม

การฝึกอบรมที่ตอบโจทย์เฉพาะบุคคลมากขึ้น เช่น การออกแบบหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง ช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงาน

สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ องค์กรมีการจัดกิจกรรมทีมเวิร์ค การประชุมกลุ่ม และกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยในอนาคต

ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างพนักงานรุ่นต่างๆ (Gen X, Gen Y, Gen Z) เพื่อเสนอแนวทางบริหารที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม

บรรณานุกรม

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1–18.

Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th ed.). Kogan Page.

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*(2), 250–279.

Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work–life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology, 34*(1), 29–36.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man. World Publishing Company. (Original work published 1966)*

Huang, T.-C., Lawler, J., & Lei, C.-Y. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 35*(6), 735–750.

Kuvaas, B. (2008). An exploration of how the employee–organization relationship affects the linkage between perception of developmental human resource practices and employee outcomes. *Journal of Management Studies, 45*(1), 1–25.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20–52.

Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation* (9th ed.). McGraw-Hill.

Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science, 34*(1–3), 99–109.

Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309–327). Berrett-Koehler.

Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment affects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(5), 2294.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research, 55*(3), 241–302.

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management, 36*(5), 1117–1142. https://doi.org/10.1177/0149206309352246

Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior, 1*, 209–264.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review, 15*(1), 11–21.

Zin, R. M. (2004). Perception of professional engineers toward quality of work life and organizational commitment: A case study. *Gadjah Mada International Journal of Business, 6*(3), 323–332.

Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis & Prevention, 42*(5), 1517–1522. https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.12.019