

คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง

เมธาวรรณ แสงทอง^{1*} สมพล ท่งหว่า²

^{1,2} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย

*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ อีเมล : 6414105032@rumail.ru.ac.th

รับต้นฉบับ : 1 กุมภาพันธ์ 2567; รับบทความฉบับแก้ไข : 29 มีนาคม 2567; ตอบรับบทความ : 1 เมษายน 2567

เผยแพร่ออนไลน์ : 29 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน 3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 315 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (probability sampling) ด้วยวิธีแบ่งแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวและ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาและอายุงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ งานที่ทำท้าทายความสามารถ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม ความมั่นคงและเจริญเติบโตในงาน รูปแบบการบริหารและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ตามลำดับที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Quality of Work Life and Work Environment Affecting Organizational Commitment of Employee in Tire Manufacturing Company

Methawan Saengthong^{1*} Sompon Thungwha²

^{1,2}*Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand*

*Corresponding Author: 6414105032@rumail.ru.ac.th

Received: 1 February 2024; Revised: 29 March 2024; Accepted: 1 April 2024

Published online: 29 June 2024

Abstract

The objective of this research was to study 1) the quality of work life of employees, 2) the work environment of employees, 3) the organizational commitment of employees, 4) the comparison of organizational commitment of employees based on personal factors, and 5) the quality of work life and work environment affecting the organizational commitment of employees in a tire manufacturing company. The sample group for this study consists of both team leaders and operational-level employees in the company, totaling 315 individuals. Data collection was carried out using a questionnaire, using a probability sampling method, stratified random sampling method and simple random sampling method. Statistical analyses include frequency distribution, percentages, mean, standard deviation, hypothesis testing (t-test), one-way ANOVA and stepwise multiple regression analysis.

The research findings indicate that personal factors such as age, marital status, monthly income, education level, and years of experience show statistically significant differences in organizational commitment at a significance level of 0.05. The study concludes that various factors, including challenging job roles, safe working conditions, teamwork support, growth opportunities, and fair management practices significantly influence employees' organizational commitment at a significance level of 0.05.

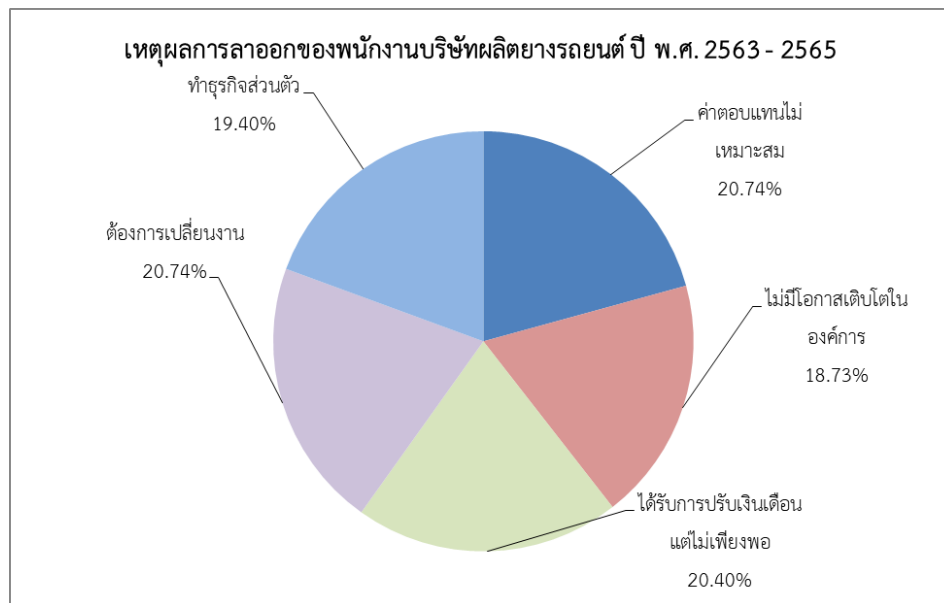
Keywords: Organizational commitment, Quality of work life, Work environment

1) บทนำ

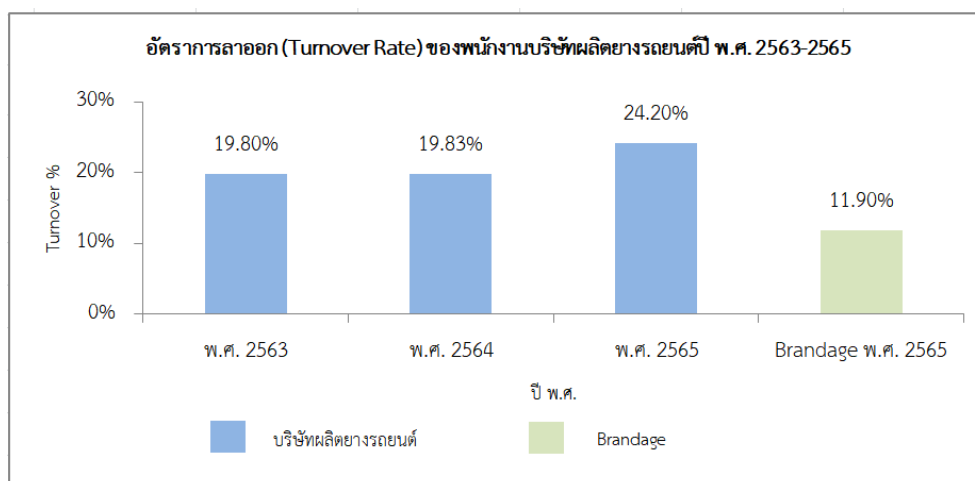
จากการคาดการณ์อุตสาหกรรมยางล้อรถยนต์ทั่วโลกจะเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 6.6 ในช่วงปี พ.ศ. 2566–2576 และภายในปี พ.ศ. 2576 จะมีมูลค่าถึง 958.8 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อยอดขายยางล้อรถยนต์เพิ่มขึ้น คือ มาตรฐานความปลอดภัยที่เข้มงวดบนท้องถนน ซึ่งจำนวนอุบัติเหตุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากยางล้อที่ไม่ได้มาตรฐานได้กระตุ้นให้ผู้ผลิตทุ่มเงินลงทุนจำนวนมากเพื่อพัฒนายางล้อให้อยู่ในระดับแนวหน้า รวมถึงรายได้ที่เพิ่มขึ้นของประชากร ประกอบกับการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างรวดเร็ว คาดว่าจะทำให้ความต้องการยางล้อรถยนต์เพิ่มขึ้นในช่วงเวลาที่คาดการณ์ไว้ (Rubber World, 2023) ในปี พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมามาประเทศไทยเป็นผู้ส่งออกยางล้อมากเป็นอันดับ 2 ของโลกด้วยมูลค่าส่งออกถึง 231,000 ล้านบาท โดยมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้ไทยเป็นฐานการผลิตยางล้อ คือ ไทยเป็นผู้ผลิตยางพารารายใหญ่ของโลก ผลผลิตยางพารารวมชาติอยู่ที่ 4.8 ล้านตัน คิดเป็นร้อยละ 34 ของผลผลิตทั้งโลก ส่วนอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ราคายางถูกเมื่อเทียบกับประเทศอื่นที่ผลิตยางในคุณภาพเดียวกัน จากปัจจัยดังกล่าวทำให้ผู้ผลิตยางล้อหลายบริษัทในต่างประเทศเลือกไทยเป็นฐานการผลิตเพื่อส่งออกไปยังประเทศต่าง ๆ สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับยางพาราด้วยการผลิตยางรถยนต์ไปขายในราคาที่สูงกว่าต้นทุน (Longtunman, 2024) ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์การส่วนใหญ่ต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนแปลงตามไปด้วยซึ่งจากแนวคิดเดิมมีการนำเอาเครื่องมือและระบบมาสนับสนุนการทำงานของมนุษย์แตกต่างจากแนวคิดใหม่ที่นำเอา “ทรัพยากรมนุษย์” มาสนับสนุนการทำงานของเครื่องมือและระบบ ถึงแม้ว่าองค์กรมีเครื่องมือและระบบที่มีความสมบูรณ์ แต่หากขาดหัวใจสำคัญอย่างพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าทั้งในปัจจุบันและอนาคต องค์กรควรเลือกลงทุนกับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กร ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงการให้ความสำคัญเกิดเป็นความรู้สึกที่ดีพร้อมที่จะทำงาน

อย่างตั้งใจและสามารถอยู่ร่วมกันได้เป็นเวลานาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Walton (1973) ซึ่งบอกถึงลักษณะสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความมั่นคงและการเจริญเติบโตในงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีช่วยให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างดีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หลายองค์การพยายามที่จะสร้างความผูกพันให้กับพนักงานของตนด้วยหลากหลายวิธีการ เช่น การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่แล้วอาจเพิ่มเรื่องสวัสดิการที่ทำให้รู้สึกได้ว่า ทำงานแล้วได้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วยไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่าตอบแทน การดูแลเรื่องของสุขภาพจากบริษัท และวันลาที่เหมาะสมที่เป็นอีกหนึ่งสวัสดิการที่องค์กรไม่ควรมองข้าม

บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งเป็นบริษัทผลิตยางรถยนต์ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2519 ผลิตยางรถยนต์ ยางรถบรรทุก ยางรถเก๋ง ยางรถอุตสาหกรรม กลุ่มยางรถสองล้อ ได้แก่ ยางมอเตอร์ไซด์ และจักรยาน ครอบคลุมในส่วนของการผลิตยางล้อเกือบทุกประเภท มีการขายไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา หลังจากนั้นมีการขยายไปขายในส่วนของอาเซียน ในปี พ.ศ. 2539–2540 มีการขยายไปขายที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและทางตะวันออกกลาง หลังจากนั้นเริ่มขายไปยังทุกภูมิภาคทั่วโลก คือ ยุโรปและแอฟริกา และอีกกว่า 100 ประเทศทั่วโลก จากข้อมูลพื้นฐานของบริษัทจะเห็นได้ว่าเป็นบริษัทที่มุ่งเน้นคุณภาพของสินค้าให้ได้มาตรฐานตามที่แต่ละประเทศได้กำหนดไว้และยังคงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความน่าเชื่อถือ ดังนั้น พนักงานในองค์กรจึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะสูง มีความสามารถเฉพาะและมีประสบการณ์สูง จากข้อมูลเหตุผลการลาออกของพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์ ปี พ.ศ. 2563–2565 เกิดจากสาเหตุดังนี้ 1) ต้องการเปลี่ยนงาน ร้อยละ 20.74 2) ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม ร้อยละ 20.74 3) ได้รับการปรับเงินเดือนแต่ไม่เพียงพอ ร้อยละ 20.40 และ 4) ทำธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 19.40 ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 : เหตุผลการลาออกของพนักงานบริษัทผลิตรายยนต์



รูปที่ 2 : อัตรา turnover rate ของพนักงานผลิตรายยนต์

จากรายงานอัตราการลาออกของพนักงาน (turnover rate) ในปี พ.ศ. 2563–2565 มีอัตราการลาออกอยู่ที่ ร้อยละ 19.80, 19.83 และ 24.20 ตามลำดับ ดังรูปที่ 2

เมื่อนำไปเทียบกับภาพรวมอัตราการลาออกของพนักงานในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2565 โดยรวมอยู่ที่ร้อยละ 11.90 (Karnteera Suebsri, 2022) จะเห็นได้ว่าอัตราการลาออกของพนักงานบริษัทผลิตรายยนต์แห่งนี้มีอัตราการลาออกสูงในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา สูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสบการณ์ ความชำนาญในตำแหน่งงานมาเป็นเวลานานและยากที่จะหาคนมาทำงานแทนได้ภายในระยะเวลาอันสั้น สูญเสียเวลาในการหาพนักงานใหม่ บริษัทต้องเสียค่าใช้จ่ายในการอบรม

ให้แก่พนักงานใหม่เพื่อที่จะสามารถเริ่มทำงานได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ด้วยการนำแนวทางพัฒนาบุคลากรเข้ามาช่วยในการปรับปรุงองค์กรเพื่อตอบสนองความคาดหวังของพนักงาน เพราะการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานหมายความว่าสามารถรักษาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรไปด้วยกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่งช่วยให้ผู้บริหาร

เล็งเห็นถึงความสำคัญของพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร เป็นตัวแปรสำคัญที่พาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจโดยทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีควบคู่กับการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป

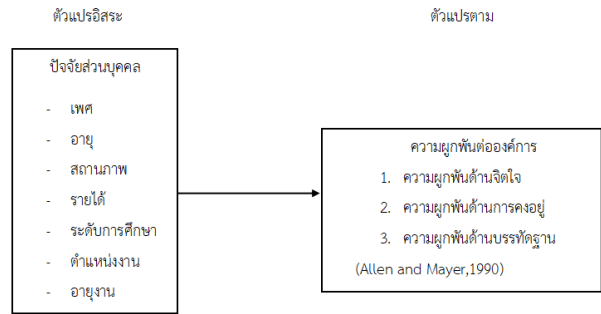
2) วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง
2. ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานของบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง
3. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง
4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่งตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
5. ศึกษาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง

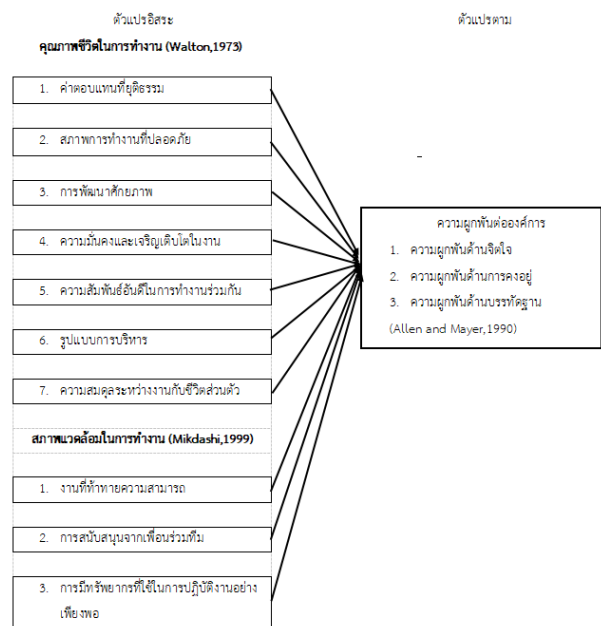
3) สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ของพนักงานบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ความมั่นคงและเจริญเติบโตในงาน ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ร่วมกัน รูปแบบการบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน พร้อมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย งานที่ทำท้าทายความสามารถ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม การมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ด้านจิตใจ การคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง

4) กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 3 : กรอบแนวคิดที่ 1



รูปที่ 4 : กรอบแนวคิดที่ 2

5) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บริษัทได้รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
2. บริษัทได้รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในองค์กรให้ดีขึ้น

6) ทบทวนวรรณกรรม

6.1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ได้ให้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม คือ การได้รับรายได้ที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการใช้ชีวิตอย่างพึงพอใจ อาจรวมถึงสวัสดิการอื่นเช่น บำเหน็จบำนาญ ประกันสุขภาพ หรือโบนัสตามผลงาน ซึ่งการคำนวณค่าตอบแทนที่ยุติธรรมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ระดับตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ทำงาน 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย คือ การมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานและป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นการสร้างสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรใส่ใจ เพื่อรักษาสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน ลดอันตราย และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 3) การพัฒนาศักยภาพ คือ การเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคล เพื่อให้สามารถปรับตัวและเข้ากับสภาวะการทำงานและชีวิตที่ท้าทายได้ การพัฒนาศักยภาพเป็นขั้นตอนที่สามารถทำได้ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งส่งผลให้มีการเติบโตและเป็นองค์กรที่มีความสามารถแข่งขันได้ดียิ่งขึ้น 4) ความมั่นคงและเจริญเติบโตในงาน คือ ความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะพัฒนาและเติบโตไปกับองค์กร เช่น การพัฒนาและเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำงานจะช่วยเพิ่มความมั่นคงและสร้างโอกาสได้ในอนาคต 5) ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน คือ การที่สมาชิกในทีมหรือองค์กรมีความเชื่อมโยงกันในการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้ 6) รูปแบบการบริหาร คือ การดำเนินการที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรหรือธุรกิจ เพื่อให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ การจัดสรรเวลาในการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้กระทบต่อกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

6.2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Mikdashy (1999) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ดังนี้ 1) งานที่ท้าทายความสามารถ หมายถึง งานที่ต้องใช้ความสามารถและความชำนาญพิเศษเฉพาะด้านเพื่อสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความซับซ้อนของงานได้ 2) การสนับสนุนจากผู้ร่วมทีม หมายถึง สมาชิกในทีมหรือกลุ่มการทำงานให้ความช่วยเหลือกันและกัน 3) การมีทรัพยากรที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงานที่เพียงพอ หมายถึง ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ และมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างผลงาน

6.3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer and Allen (1991) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ 1) ด้านจิตใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความผูกพันทางอารมณ์และจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน มีความเชื่อ ความภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ด้านการคงอยู่ เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบและการมุ่งมั่นในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันในระยะยาว 3) ด้านบรรทัดฐาน เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบและค่านิยมที่ต้องปฏิบัติตาม

6.4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Ibrahim and Aljneibi (2022) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและการทำงานต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับอเมริกา พบว่า อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

Narathip Wattanaprab and Praweena Kasai (2021) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 4 และ 5 ดาวเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านความหลากหลายของงานและความท้าทายในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Pran Sukcharoenkit (2022) ศึกษาปัจจัยตราสินค้านายจ้างและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเอเรชั่น Y ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้และพัฒนา ปัจจัยด้านตราสินค้า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สภาพการทำงานที่ปลอดภัย) และปัจจัยด้านบทบาทของผู้มีระดับสูงในองค์กร มีผลต่อความผูกพันของเจนเอเรชั่น Y ต่อองค์กร

Tiansri Bangmuangngam (2019) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขต

กรุงเทพมหานคร โดยด้านการได้รับการสนับสนุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชน

Poschanan Boonchuai and Viroj Jadesadalug (2018) ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

Wichulada Peansamer and Praphan Chaikidurajai (2020) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า หนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร คือ ปัจจัยด้านธรรมชาติของงาน

Bibi, Bilal, Ahmad and Hussain (2020) ศึกษาเรื่องค่าตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงแรมของมาเลเซีย พบว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงแรมของมาเลเซีย

7) วิธีดำเนินการวิจัย

7.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง มีจำนวน 1,200 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 24 พฤษภาคม 2566) โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 315 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยทำการสุ่มตัวอย่างใช้หลักการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 300 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มร้อยละ 5 ประมาณ 15 ตัวอย่างเพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันสำหรับการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 315 ตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นประเภทอาศัยความน่าจะเป็น (probability sampling) ด้วยวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำแนกตามตำแหน่งงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 1 และทำการสุ่มแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนที่กำหนดไว้โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

ตารางที่ 1 : จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานระดับหัวหน้างาน	150	40
พนักงานระดับปฏิบัติการ	1050	275
รวม	1,200	315

7.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยชุดแบบสอบถามมีลักษณะทั้งแบบสอบถามแบบปลายปิด (close-ended question) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะการตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 21 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 11 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 15 ข้อ โดยในส่วนที่ 2-4 มีลักษณะคำถามแบบใช้สเกลการให้คะแนน (rating scale) 5 ระดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 : สเกลการให้คะแนน (rating scale)

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ปานกลาง
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแบบสอบถามแบบ Likert Scale ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 : เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแบบสอบถามแบบ Likert Scale

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

แบบสอบถามได้รับการพิจารณาและตรวจสอบจากความถูกต้องจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษานำค่าคะแนนเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เกณฑ์ในการเลือกใช้ข้อคำถาม คือ หากมีค่าคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 ($IOC \geq 0.6$) แสดงว่าสามารถนำข้อคำถามนั้นมาใช้ได้ (Patsa Nuankhanay, 2016) ซึ่งค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 จึงสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้

จากนั้นนำข้อแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) จำนวน 30 ชุด โดยทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) (Patsa Nuankhanay, 2016) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าตั้งแต่ (0.7) ขึ้นไป ซึ่งค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.73–0.99 จึงเชื่อถือได้

7.3) วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ทั้งหมด 315 ชุด ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปสอบถามผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยใช้ตำแหน่งงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการ โดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และนำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

7.4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentages) สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สำหรับศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงานตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และความผูกพันต่อองค์กรตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้ Independent simple T-test สำหรับเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 และสมมติฐานข้อที่ 1 ใช้ One-Way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 และสมมติฐานข้อที่

1 และใช้ Multiple Regression แบบ Stepwise สำหรับศึกษาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 และสมมติฐานข้อที่ 2

8) ผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 220 คน (ร้อยละ 69.8) มีอายุ 36–60 ปี จำนวน 143 คน (ร้อยละ 45.4) สถานภาพโสด จำนวน 203 คน (ร้อยละ 64.4) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 165 คน (ร้อยละ 52.4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท จำนวน 175 คน (ร้อยละ 55.6) ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 275 คน (ร้อยละ 87.3) อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 134 คน (ร้อยละ 42.5)

ตารางที่ 4 : ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	2.45	0.74	น้อย
สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.24	0.83	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพ	3.20	0.90	ปานกลาง
ความมั่นคงและเจริญเติบโตในงาน	2.80	0.61	ปานกลาง
ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.70	0.91	มาก
รูปแบบการบริหาร	3.08	0.56	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.20	0.96	ปานกลาง
ภาพรวม	3.10	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่งพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

ตารางที่ 5 : ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความเห็น
งานที่ทำท่าย	3.57	0.91	มาก
ความสามารถ			
การสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมทีม	3.35	0.71	ปานกลาง
การมีทรัพยากรที่ใช้ใน การปฏิบัติงานที่เพียงพอ	2.58	0.73	น้อย
ภาพรวม	3.17	0.78	ปานกลาง

ตารางที่ 6 : ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อ องค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ เห็น
ด้านจิตใจ	3.18	0.57	ปานกลาง
ด้านความคงอยู่	3.24	0.75	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.04	0.68	ปานกลาง
ภาพรวม	3.15	0.67	ปานกลาง

ตารางที่ 7 : สรุปผลทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อ องค์กร		ผลการทดสอบ สมมติฐาน
	สถิติ	p-value	
เพศ	t = -0.31	0.45	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	F = 39.82	0.00*	ยอมรับสมมติฐาน
สถานภาพ	t = -1.91	0.01*	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	F = 7.67	0.00*	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F = 31.58	0.00*	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	t = 1.20	0.24	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุงาน	F = 29.47	0.00*	ยอมรับสมมติฐาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ทำท่ายความสามารถ รองลงมา คือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ

จากตารางที่ 6 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ รองลงมา คือ ด้านจิตใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 7 เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาและอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การวิจัยนี้ใช้เมตริกสหสัมพันธ์ทดสอบพบว่า 1) ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม 2) ตัวแปรอิสระไม่สัมพันธ์กันเอง โดยใช้เกณฑ์ค่า $r < 0.80$ จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ได้ Hair, Anderson, Tatham, and Black (1995) จึงไม่เกิด Multicollinearity ดังตารางที่ 8

จากตารางที่ 9 พบว่า $R^2 \text{ adjust} = 0.90$ แสดงว่าด้านงานที่ทำท่ายความสามารถ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและเจริญเติบโตในงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้ร่วมทีม ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้ร้อยละ 90.2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อีกร้อยละ 9.8 เป็นปัจจัยอื่น และจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยสามารถเขียนเป็นสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบ

$$Y = 0.32 + 0.26X_8 + 0.23X_2 + 0.12X_4 + 0.12X_9 + 0.09X_6 + 0.05X_1 \quad (1)$$

สมการทำนายในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.43X_8 + 0.35X_2 + 0.13X_4 + 0.16X_9 + 0.09X_6 + 0.06X_1 \quad (2)$$

ความหมายของตัวแปร

X_1 หมายถึง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

X_2 หมายถึง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

X_3 หมายถึง ด้านการพัฒนาศักยภาพ

X_4 หมายถึง ด้านความมั่นคงและเจริญเติบโตในงาน

X_5 หมายถึง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

X_6 หมายถึง ด้านรูปแบบการบริหาร

X_7 หมายถึง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

X_8 หมายถึง ด้านงานที่ทำท่ายความสามารถ

X_9 หมายถึง ด้านการสนับสนุนจากผู้ร่วมทีม

X_{10} หมายถึง ด้านการมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ

Y หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ตารางที่ 8 : ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y
X ₁	1										
X ₂	0.34**	1									
X ₃	0.48**	0.41**	1								
X ₄	0.53**	0.36**	0.67**	1							
X ₅	0.29**	0.62**	0.67**	0.69**	1						
X ₆	0.33**	0.56**	0.63**	0.56**	0.59**	1					
X ₇	0.68**	0.21**	0.48**	0.24**	0.36**	0.50**	1				
X ₈	0.28**	0.36**	0.49**	0.53**	0.71**	0.21**	0.12**	1			
X ₉	0.17**	0.42**	0.73**	0.38**	0.49**	0.47**	0.67**	0.43**	1		
X ₁₀	0.43**	0.25**	0.32**	0.49**	0.13**	0.62**	0.23**	0.12**	0.17**	1	
Y	0.43**	0.69**	0.51**	0.63**	0.67**	0.55**	0.31**	0.73**	0.59**	0.21**	1

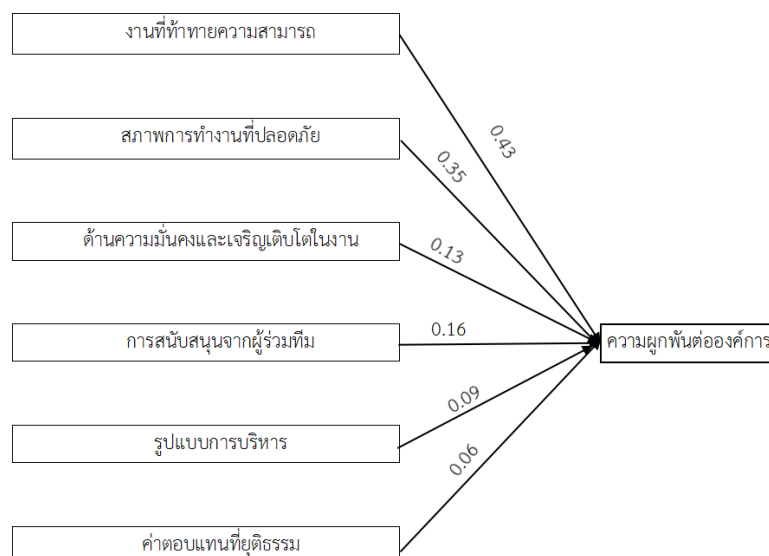
ตารางที่ 9 : ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE (B)	Beta	t	sig
ค่าคงที่	0.32	0.08	-	3.61	0.00*
ด้านงานที่ทำหยาความสามารถ	0.26	0.02	0.43	13.26	0.00*
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	0.23	0.02	0.35	11.00	0.00*

ตารางที่ 10 : ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE (B)	Beta	t	sig
ด้านความมั่นคงและเจริญเติบโตในงาน	0.12	0.03	0.13	3.549	0.000*
ด้านการสนับสนุนจากผู้ร่วมทีม	0.12	0.02	0.16	5.18	0.00*
ด้านรูปแบบการบริหาร	0.09	0.035	0.09	2.65	0.01*
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	0.05	0.022	0.06	2.12	0.03*

*มีนัยสำคัญที่ .05 R² adjust = 0.90 F = 192.30 Sig = 0.00



รูปที่ 5 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากรูปที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านงานที่ทำหยาความสามารถ (Beta = 0.43) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ตามลำดับ

9) สรุปและอภิปรายผล

ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง สอดคล้องกับ Ibrahim and Aljneibi (2022) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและการทำงานต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่ามีอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งตามค่าน้ำหนัก (Beta) ดังนี้

ด้านงานที่ทำหยาความสามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์การมีงานที่ต้องทำเป็นทีมที่สมาชิกมีทักษะหลากหลายและความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน โครงการที่มีระยะเวลาและทรัพยากรจำกัดต้องบริหารเวลา วางแผน และทำงานภายใต้ความกดดัน พนักงานจะต้องหาทางแก้ไขปัญหามาให้ผลงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ Narathip Wattanaprab and Praweena Kasai (2021) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 4-5 ดาวเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน ความหลากหลายของงาน และความท้าทายในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับความปลอดภัยทางบริษัทได้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความปลอดภัยต่อชีวิตซึ่งสอดคล้องกับ Pran Sukcharoenkit (2022) ศึกษาปัจจัยตราสินค้านายจ้างและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชัน Y ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้และพัฒนา ปัจจัยด้านตราสินค้า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน (สภาพการทำงานที่ปลอดภัย) และปัจจัยด้านบทบาทของผู้มีระดับสูงในองค์กร ตามลำดับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการสนับสนุนจากผู้ร่วมทีม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ บริษัทให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการทำงานและสนับสนุนการสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิกในทีมสอดคล้องกับ Tiansri Bangmuangngam (2019) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยด้านการได้รับการสนับสนุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชน

ด้านความมั่นคงและเจริญเติบโตในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานอาจขาดความชัดเจนในเป้าหมายอาชีพ พนักงานที่ไม่รู้ว่าตนเองกำลังไปทางไหนในอาชีพอาจรู้สึกหลงทางหรือไม่มั่นใจขาดความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับ Poschanan Boonchuai and Viroj Jadesadalug (2018) ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กรและความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

ด้านรูปแบบการบริหาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ องค์การมีการบริหารสายการบังคับบัญชาทั้งตัวอย่างที่ดีและไม่ดี สายการบังคับบัญชาที่ดีต้องมีความสามารถในการให้คำแนะนำและแสดงตัวอย่างที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนในทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wichulada Peansamer and Praphan Chaikidurajai (2020) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า หนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร คือ ปัจจัยด้านธรรมเนียมในองค์กร

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับค่าตอบแทนบริษัทได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ส่วนของ

พนักงานอาจนำไปเปรียบเทียบกับบริษัทในพื้นที่ใกล้เคียง โดยที่บริษัทอื่นสามารถจ่ายค่าสวัสดิการ ผลตอบแทนได้สูงกว่า เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้น้อยกว่า ด้านอื่นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bibi, Bilal, Ahmad, and Hussain (2020) ศึกษาเรื่องค่าตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงแรมของมาเลเซีย พบว่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงแรมของมาเลเซีย

10) ข้อเสนอแนะ

10.1) ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมี 4 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและเจริญเติบโตในงาน ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมี 2 ด้าน คือ ด้านงานที่ท้าทายความสามารถ และด้านการสนับสนุนจากผู้ร่วมทีม ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น โดยเริ่มจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อผู้สมัครงานได้เปลี่ยนสถานะเป็นพนักงาน หัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายภาระหน้าที่ให้สอดคล้องกับทักษะและประสบการณ์ของพนักงาน เพราะงานที่ท้าทายมากเกินไปทำให้พนักงานรู้สึกเครียดและท้อแท้ งานที่ท้าทายน้อยเกินไปอาจทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจ จะเห็นได้ว่ากำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นเพื่อนร่วมงานควรให้ความเอาใจใส่ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ต่อมาเมื่อทำงานผ่านไปไครยะเวลาหนึ่ง พนักงานจะรับรู้ได้ว่าสิ่งสำคัญไม่ใช่เพียงแค่ตัวพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในงานของตนเพียงเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยจากสภาพการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงก่อนเสมอ จากนั้นสิ่งที่ตามมา คือ ความรู้สึกมั่นคงและเห็นเส้นทางการเจริญเติบโตในงาน องค์กรที่มีพนักงานมีความสามารถย่อมสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสุดท้ายค่าตอบแทนควรมีความสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างมั่นคง

10.2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

- 1) งานวิจัยในอนาคตควรมีการทำวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อที่จะสามารถศึกษาข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานระดับฝ่ายปฏิบัติการหรือการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหาร เพื่อให้ได้มิติและมุมมองเชิงลึกของคุณภาพชีวิตสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงาน โอกาสในการพัฒนาทักษะและโอกาสทางอาชีพ วัฒนธรรมองค์กร จริยธรรม ความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นต้น
- 3) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบริษัทเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น
- 4) ควรทำการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย สามารถเปรียบเทียบในเรื่องของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในอนาคต

REFERENCES

- Bibi, P., Bilal, H., Ahmad, A., & Hussain, J. (2020). Effect of remuneration on employee commitment: An empirical evidence from hotel industry. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 6(4), 1069–1075.
- Hair, J. F., Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate Data Analysis with Readings* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ibrahim, A., & Aljneibi, F. (2022). The influence of personal and work-related factors on teachers' commitment during educational change: A study on UAE public schools. *Heliyon*, 8(11), 1–13.
- Karnteera Suebsri. (2022, November 25). Which industry has the most turnover?. *BrandAge Online*. Retrieved from <https://brandage.com/article/33474>
- Longtunman. (2024, January 14). Why is Thailand the number 2 rubber exporter in the world? (in Thai). *Longtunman*. Retrieved from <https://www.longtunman.com/48483>
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mikdash, T. (1999). Constitutive meaning and aspects of work environment affecting creativity in Lebanon. *Participation and Empowerment: An International Journal*, 7(3), 47–55.

- Narathip Wattanaprab, & Praweena Kasai. (2021). Factors affecting 4-5 star hotel employee engagement in Pattaya, Chonburi province (in Thai). *Dusit Thani College Journal*, 15(1), 165–182.
- Patsa Nuankhanay. (2016). *The relationship between core competency and performance efficiency of TQM Insurance Broker Limited* (in Thai). (Master's independent study). Retrieved from <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5219>
- Poschanan Boonchuai, & Viroj Jadesadalug. (2018). The influence of work in happiness, organization trust and job security affecting the employee commitment and efficiency of the keypad manufacturing industry in Pathumthani (in Thai). *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)*, 11(2), 867–885.
- Pran Sukcharoenkit. (2022). *The employee branding factor and others factor of organization employee commitment in generation Y*. (in Thai). (Master's independent study). Retrieved from <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4542>
- RubberWorld. (2023, February 1). Global automotive tire market forecast at \$958 billion by 2033. *Future Market Insights*. Retrieved from <https://rubberworld.com/global-automotive-tire-market-forecast-at-958-billion-by-2033/>
- Tiansri Bangmuangngam. (2019). *Factors related to organizational commitment of personnel through training new engineers: A case study of a private company in the field Bangkok* (in Thai). (Master's thesis). Bangkok, Thailand: Kirk University.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- Wichulada Peansamer, & Praphan Chaikidurajai. (2020). Job characteristics and quality of work life affecting organizational commitment of private hospital personnel in Bangkok (in Thai). *Academic Services Journal, Prince of Songkla University*, 31(1), 101–111.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.