

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
Quality of Work Life Affecting Employment Engagement
A Case Study of Plus Property Company Limited

¹ทาริกา สระทองคำ, ²นนทวัฒน์ สุขผล และ ³วีรยา ศิริพันธ์

¹Tarika Srathongkham, ²Nonthavat Sukphon and ³Weeraya Siriphan

¹มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ²ธนาคารออมสิน และ ³บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

¹Kasetsart University, ²Government Saving Bank and ³Plus Property Co.,Ltd

¹ Corresponding Author. E-mail: tarika_tai@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด 2) ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด 3) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ทำการศึกษาพนักงานบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ฝ่ายบริหารอาคารที่พักอาศัย (คอนโดมิเนียมและโครงการต่างจังหวัด) จำนวน 812 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของยามาเน่ 282 คน ใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในการเก็บรวบรวม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และ Multiple Regression ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 อายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 ตำแหน่งงานธุรการ/ช่างเทคนิคจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 และรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัดไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ $Y = 0.477 + 0.625(X_2) + 0.250(X_3)$ และในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .565(X_2) + 0.282(X_3)$ สามารถนำข้อมูลมาปรับปรุง และวางแผนในการพัฒนาเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรสามารถรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; บริษัทเอกชน

Abstract

The objectives of this study were to 1) study demographic factors, quality of work life factors, and employment engagement of Plus Property Company Limited, 2) to study demographic factors affecting the employee engagement of Plus Property Company Limited, and 3) to study quality of work life factors affecting employee engagement of Plus Property Company Limited. 812

employees of Plus Property Company Limited, in Department of Residential Building Management, (condominium and upcountry projects) were randomly sampled according to Yamane method in total of 282 people. The quality of work life and employee engagement questionnaires were used for data collection. The study statistics were mean, percentage, standard deviation, t-test One-way ANOVA, and Multiple Regression. The results of this study found that the samples were mostly 127 women, accounting for 51.40 percent, aged 31-40 years, 113 people, accounting for 45.70 percent, had 1 – 5 year experience, 125 people, accounting for 50.60 percent, became administrator/technicians, 128 people, accounting for 51.80 percent, had a bachelor's degree, 164 people, accounting for 66.40 percent, and had monthly income of 15,001 – 25,000 baht, 133 people, accounting for 53.80 percent. Furthermore, the results of the hypothesis testing revealed that different demographic factors had the engagement of Plus Property Company Limited similarly, and the quality of work life had a statistically significant influence on the engagement of Plus Property Company Limited at the .05 level. Multiple regression analysis equations in the raw score, $Y = 0.477 + 0.625 (X_2) + 0.250 (X_3)$, and in the standardized score, $Z = .565 (X_2) + 0.282 (X_3)$, could be used for improvement and planning for developing to increase employee engagement, and people could recognize the change and coordinate to further develop the success of the organization.

Keywords: employee engagement; quality of work life; private company

บทนำ

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการศึกษา สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ ซึ่งถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่จะประสบความสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ต้องมีปัจจัยหลายๆ อย่างเป็นองค์ประกอบ พร้อมกับการแข่งขัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ทำให้องค์กรต้องมีการพัฒนาเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มศักยภาพให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง ต่อสู้กับภาวะเศรษฐกิจในโลกปัจจุบัน และสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ ให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค เพื่อได้เปรียบในการแข่งขันของสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน คือ ทรัพยากรมนุษย์ (พงษ์เทพ เงาะด่วน, 2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุน ทางสังคมที่มีคุณค่า ปัจจุบันบุคลากรต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อบุคลากรต้องทำงานอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุข ทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ทัศนีย์ ชาตไทย, 2559)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกับองค์กรไปนานๆ ความผูกพันองค์กรจะเกิดขึ้นและพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยมีหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ซึ่งถ้าองค์กรใดสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้ องค์กรจะสามารถก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามที่วางเป้าหมายไว้บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด เป็นการทำธุรกิจประเภทการบริหารจัดการทรัพยากรอาคารเพื่อที่พักอาศัย คือการบริการที่มุ่งเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ให้ความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อลักษณะทางกายภาพของโครงการที่แตกต่างกัน โดยครอบคลุมไปถึงการบริการที่มากกว่าการบริหารจัดการทรัพยากรอาคารประจำวัน ด้วยเป้าหมายสำคัญคือ เพื่อเป็นการรักษาหรือเพิ่มมูลค่าให้กับโครงการ และเพื่อคุณภาพการเป็นอยู่ที่ถูกสุขอนามัยและเพื่อความพึงพอใจสูงสุดของเจ้าของร่วมและผู้พักอาศัยภายในโครงการ ในปัจจุบันบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงาน จึงทำให้บุคลากรทุกคนต้องมีการพัฒนาเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรในองค์กร มีความเป็นมืออาชีพ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความก้าวหน้า สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างประสิทธิภาพจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมาก บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ สร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานเพราะถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

จะเห็นได้ว่า ความผูกพันองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการดำเนินงานภายในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้เป็นที่ทำให้บุคลากรมีความรัก ความสุข ความพอใจที่จะทำงานร่วมกันภายในองค์กรต่อไป ทางผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาปรับปรุง และวางแผนในการพัฒนาเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรสามารถรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

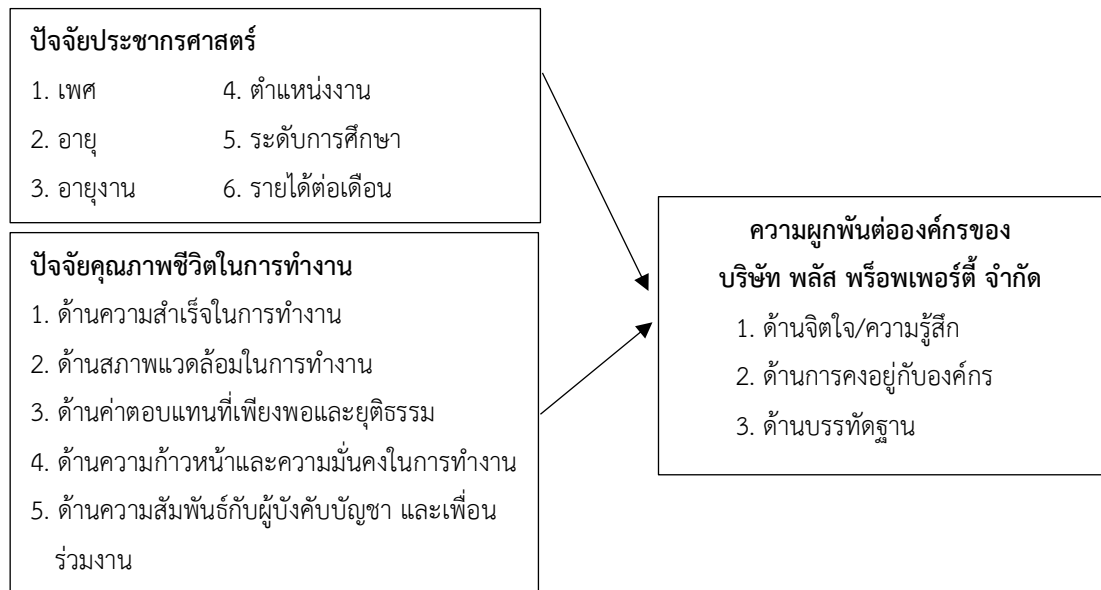
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Hewitt Associates และแนวคิดของ Walton ในการกำหนดตัวแปร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบในการศึกษาวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือ การเก็บแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด เริ่มจากผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการวิเคราะห์และกำหนดปัจจัยความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ดำเนินการสำรวจพนักงาน ประเมินผล และวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานฝ่ายบริหารอาคารที่พักอาศัย (คอนโดมิเนียมและโครงการต่างจังหวัด) ของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 812 คน (Siriintranet, 2562) (ข้อมูล ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2562) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการคำนวณขนาดตัวอย่าง จากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) กรณียุทธวิธีจำนวนประชากรที่แน่นอน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling) โดยให้ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ด้วยความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 282 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทัศนศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทัศนศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยศึกษาตัวแปรอิสระทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตัวแปรอิสระเหล่านี้ มีผลต่อตัวแปรตามในด้านของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นำแบบสอบถามปรีกษาผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และ นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.60 - 1.00 และปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับรายละเอียดของแบบสอบถาม (โชติมา หนูพริก, 2553) โดยผลค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม มีค่า 0.60 - 1.00

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) เริ่มจากนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไป ทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มทดลองใช้ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ ครอนบาค-อัลฟา (Cronbach's Alpha) ทดสอบว่าแต่ละข้อ ในแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสอดคล้องกันหรือไม่ และทำการปรับปรุงแก้ไข โดยผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า 0.953

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อให้ทราบข้อมูลลักษณะ ประชากรศาสตร์ ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยสามารถวิเคราะห์แบบสอบถามได้ ดังนี้ 1) จำนวนและร้อยละ 2) ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด (Minimum and Maximum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน การวิจัย เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐาน ดังนี้ 1) ใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม 2) ใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม และ 3) ใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัวและตัวแปรตาม 1 ตัวแปร

ผลการวิจัย

จากวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 282 ฉบับ ได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น 282 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 282 ฉบับสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทำการทดสอบ

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 50.35 อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 มีอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 47.87 ตำแหน่งงานธุรการ / ช่างเทคนิคจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 54.96

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.91	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.86	มาก
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.42	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.74	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.82	มาก
รวม	3.75	มาก

ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
ด้านจิตใจ/ความรู้สึก	3.80	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.58	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.85	มาก
รวม	3.74	มาก

ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือด้านจิตใจ/ความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด แตกต่างกัน ด้วยสถิติ t-test และ one-way ANOVA

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ กับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ลักษณะประชากรศาสตร์	ความผูกพันต่อองค์กร
เพศ	0.847
อายุ	0.494
อายุงาน	0.072
ตำแหน่งงาน	0.619
ระดับการศึกษา	0.983
รายได้ต่อเดือน	0.777

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด พบว่า การทดสอบค่า t-test ให้ค่า Sig(2-tailed) = 0.847 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ด้วยสถิติ One-way ANOVA ให้ค่า Sig = 0.494 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ด้วยสถิติ One-way ANOVA ให้ค่า Sig = 0.072 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

4. ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ด้วยสถิติ One-way ANOVA ให้ค่า Sig = 0.619 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5. ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ด้วยสถิติ One-way ANOVA ให้ค่า Sig = 0.983 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

6. ผลการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ด้วยสถิติ One-way ANOVA ให้ค่า Sig = 0.777 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ด้วยสถิติ Multiple Regression

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ค่าประสิทธิสัมพันธระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (X_5) และความผูกพันต่อองค์กร (Y) ของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	1.000					
X_2	0.623**	1.000				
X_3	0.767**	0.759**	1.000			
X_4	0.687**	0.578**	0.717**	1.000		
X_5	0.587**	0.616**	0.616**	0.733**	1.000	
Y	0.417**	0.705**	0.635**	0.541**	0.458**	1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.417, 0.705, 0.635, 0.541$, และ 0.458 ตามลำดับ) โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มากที่สุด ($r = 0.705$)

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (X_5) และความผูกพันต่อองค์กร (Y) ของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ลำดับของตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2)	0.625	0.062	0.565	10.085	0.000*
2. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_3)	0.250	0.050	0.282	5.027	0.000*
ค่าคงที่	0.477	0.169		2.821	0.005*

$R = .792$, $R^2 = .627$, $R^2 \text{ adj.} = .624$, $F \text{ Overall} = 25.60$, $\text{Sig} = 0.00$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 แสดงสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{รูปแบบคะแนนดิบ} \quad Y = 0.477 + 0.625(X_2) + 0.250(X_3)$$

$$\text{รูปแบบคะแนนมาตรฐาน} \quad Z = .565(X_2) + 0.282(X_3)$$

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลาสติก หรือเพอร์ดี จำกัดแตกต่างกัน ด้วยสถิติ t-test และ one-way ANOVA ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลาสติก หรือเพอร์ดี จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก บริษัท พลาสติก หรือเพอร์ดี จำกัด มีลักษณะงานที่เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้จัดการ ช่างเทคนิค แต่ไม่กีดกันงานที่ทำ ผู้หญิงหรือผู้ชาย สามารถปฏิบัติงานได้ การทำงานมีความเท่าเทียมกัน สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีการจัดการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานที่มีอายุงานต่างกันรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองได้รับจากองค์กร อีกทั้งองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเท่าเทียมทำให้พนักงานเก่า และพนักงานใหม่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเหมือนกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พิญญกรณ์ เต่งพานิชกุล (2558) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ ศิลาพร กันทา และชมภูณัฐ หุ่นนาค (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลาสติก หรือเพอร์ดี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก บริษัท พลาสติก หรือเพอร์ดี จำกัด ให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างมาก มีการแบ่งลำดับขั้นสายงานอย่างชัดเจน ทำให้มีการดูแลเอาใจใส่รายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และทำงานอย่างเป็นระบบ ทำให้พนักงานทำงานได้ตามเป้าหมาย สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เป็นปัจจัยในการทำงานถ้าพนักงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะส่งผลต่อการทำงานที่ดี ถ้าพนักงานมีความสุขกับการทำงาน อัตราการลาออกก็จะลดน้อยลง อีกทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก มีสภาพที่ใช้งานได้ดีจะสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งบริษัท พลาสติก หรือเพอร์ดี จำกัด ให้ความสำคัญกับการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลตอบแทนเป็นการจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ทำให้พนักงานทุ่มเทกำลังความรู้ ความสามารถเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร รู้สึกถึงความสำเร็จในตัวเอง ถ้าพนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานสูง เช่น ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับ Arthur, Khapova & Wilderom (2005) กล่าวว่า พื้นฐานของความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการอธิบายผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานทั้งหมดไม่ใช่ความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการ

หรือส่งผลให้เกิดความรู้สึกในทางบวก และสอดคล้องกับ กาญจนสุตา เฟ็งภู่ และพิชิต รัชตพิบูลภพ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน การสื่อสารภายในองค์กร และความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คือ ความรับผิดชอบในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชาต้องยึดหลักความถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส สามารถอธิบายได้ ไม่ควรเลือกกระบบหมุนเวียนหรือสลับกัน หากองค์กรมีวิธีการข้างต้น จะส่งผลให้เกิดการสูญเสียพนักงานที่ดี มีความสามารถได้
2. การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน จะต้องมีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของคุณค่าของงาน หรือตามหลักผลงาน มีรูปแบบประเมินผลที่มีตัวชี้วัด (KPI) ที่ชัดเจน ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่า ทำงานที่นี้แล้วไม่ได้ถูกเอาเปรียบในเรื่องของค่าตอบแทนกับงานที่ทำ และเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นแล้ว ก็ไม่ได้ถูกเอาเปรียบเช่นกัน
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างผลงานที่ดี และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานมีผลการดำเนินงานที่ดี ก็จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น องค์กรควรมีระบบในการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในการทำงานสูงขึ้น มีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน พนักงานสามารถเลือกที่จะเติบโตได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อนำผลมากำหนดการทำงานของพนักงาน มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
2. ควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้ทราบความต้องการของพนักงานอย่างลึกซึ้ง ส่งผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กาญจนสุตา เฟ็งภู่ และพิชิต รัชตพิบูลภพ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 5, 1: 167 – 177.

- โชติมา หนูพริก. (2553). *การพัฒนากระบวนการประเมินการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พงษ์เทพ เงาม้วน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)*. การคว่ำอิสระ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ศิลาพร กันทา และชมภูษ หนุ่นาค. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9, 1: 120 - 134.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). "Career success in a boundaryless career world." *Journal of Organizational Behavior* 26: 177 - 202.
- Siriintranet. (2019). *จำนวนพนักงานฝ่ายบริหารอาคารที่พักอาศัย (คอนโดมิเนียมและโครงการต่างจังหวัด) ของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด*. Retrieved August, 20 2019, from <https://www.siriintranet.com>.
- Yamane Taro. (1967). *Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harpe & row.