

The Effect of Work Life Quality on Organizational Engagement Among Generation Y Employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya

Laddawan Someran

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Suphanburi Campus, Thailand

Soraya Supaphol

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Suphanburi Campus, Thailand

Kanyalak Bunsung

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Wasukri Campus, Thailand

Wiriya Sawasdee

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Wasukri Campus, Thailand

Abstract

This research aimed to 1) assess the perception of work life quality, and 2) examine how this quality impacts the organizational engagement of Generation Y employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Employing a quantitative approach, the study surveyed 385 Generation Y employees aged between 20 and 37 years. A questionnaire was utilized for data collection. Analytical tools included frequency, percentage, mean, and standard deviation for descriptive analysis, and multiple regression analysis for hypothesis testing. The findings indicated that the overall level of perceived work life quality and organizational commitment was high. Hypothesis testing revealed that work life quality, measured in terms of a safe and non-harmful environment, opportunities for employee competency development, job security, social integration, operational regulations, work-life balance, and other aspects, significantly affects the organizational engagement of Generation Y employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. These factors account for 63.00 percent of the variance in organizational commitment, with a statistical significance of 0.05.

Keywords

Quality of work life, organizational engagement, generation Y employees

CORRESPONDING AUTHOR

Laddawan Someran, Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Suphanburi Campus, Yanyaw, Samchuk, Suphanburi, 72130 Thailand. Email: laddawan.s@rmutsb.ac.th, noinoi5202@gmail.com
© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลัดดาวัลย์ สำราญ

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
สุพรรณบุรี

โสรยา สุภาพล

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
สุพรรณบุรี

กัญญาลักษณ์ บุญส่ง

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
พระนครศรีอยุธยา วาสุกรี

วิริยา สวัสดิ์

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
พระนครศรีอยุธยา วาสุกรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-37 ปี จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 63.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยนั้นกำลังเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรที่กำลังหันเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดย Department of Mental Health (2020) กล่าวว่า กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรวัยทำงานที่มีสัดส่วนสูงที่สุดใน 4 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายถือเป็นเจนเนอเรชั่นถัดจากเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ส่วนใหญ่จะเป็นลูกของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ หรือเป็นหลานของ Baby Boomer (ผู้สูงอายุ) และในปัจจุบันอัตราการเกิดและอัตราการตายของประชากรลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชากรไทยโดยเฉลี่ยมีอายุยืนยาวขึ้น ซึ่งสถานการณ์ของประเทศไทยก็ดำเนินไปเช่นเดียวกับนานาประเทศ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจโลกอย่างรวดเร็วในปัจจุบันนั้น ทำให้ภาคธุรกิจ รวมถึงภาครัฐ ต้องปรับตัว รวมถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการงานทั้งในการบริหารและการจัดการเพื่อการอยู่รอดขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน อีกทั้งปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และปัจจุบันมนุษย์ทำงานเพื่อให้ตนดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามยุคสมัยนั้น ๆ รวมถึงการเห็นคุณค่าของงานและมีความพึงพอใจในงาน ดังนั้นการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เกิดความสุข ความมั่นคง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจเสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังที่ Wiangkae (2015) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ลดความเครียดจากการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในเรื่องของงานและชีวิตส่วนตัวและก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและการขับเคลื่อนธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ บุคลากร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีบทบาทในนำพาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ เพราะบุคลากรจะเป็นหน่วยที่สร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวความคิดใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร กลุ่มบุคลากรซึ่งประกอบด้วยกลุ่มเจนเนอเรชั่นบี เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และ เจเนอเรชั่นวาย ซึ่งจากทฤษฎีเจนเนอเรชั่น ประชากรในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มักจะได้รับการกล่อมเกลาเลี้ยงดู การใช้ชีวิตรูปแบบที่แตกต่างจากประชากรในกลุ่มเจนเนอเรชั่นบี และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เมื่อเป็นเช่นนี้ความต้องการสมรรถนะที่แสดงออกมาย่อมแตกต่างกันตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ของ David McClenlan (1999) จากการศึกษา เรื่องความแตกต่างของเจนเนอเรชั่น (Sirisan, 2011) พบว่า ประชากรเจนเนอเรชั่นวายมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ด้านการทำงานจะไม่ชอบอยู่ในองค์กรที่มีกฎเกณฑ์หรือมีระเบียบเคร่งครัดเกินไป ชอบความท้าทายจึงมักจะเปลี่ยนงานบ่อย โดยเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายคือการมีธุรกิจส่วนตัวซึ่งต่างจากกลุ่มเจนเนอเรชั่นบีและกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูง ชอบระเบียบ เคารพกฎเกณฑ์ที่เป็นแบบแผน จากประเด็นข้างต้นถ้าหากองค์กรไม่เข้าใจ ไม่ให้ความสำคัญและเข้าถึงความคิด ความต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย องค์กรก็จะอาจจะสูญเสียพนักงานรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพไปในไม่ช้า โดยจากการศึกษาพบว่า การให้รางวัลหรือการ

สร้างแรงจูงใจทางวัตถุเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ไม่เน้นวัดความสำเร็จจากการได้รับแรงจูงใจทางวัตถุ แต่แนวโน้มที่จะทำให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นคือ การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดจนสร้างความรู้สึกให้แก่พนักงานว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร

นอกจากนี้ เขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นศูนย์กลางการคมนาคม ทำให้การเดินทางสะดวก ทั้งทางรถยนต์ รถไฟ และทางเรือ มีผู้ประกอบการจัดตั้งโรงงานแปรรูปสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม หลากหลายรูปแบบในจังหวัดเป็นจำนวนมาก อีกทั้งจังหวัดพระนครศรีอยุธยายังมีห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ ขนาดกลางกระจายตัวอยู่ในชุมชน รวมทั้งยังเป็นแหล่งท่องเที่ยว ทางวัฒนธรรมที่สำคัญของประเทศ และส่งผลให้จังหวัดมีรายได้จากการท่องเที่ยวจำนวนมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อที่จะได้ทราบถึงข้อมูลในการไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่น

Department of Mental Health (2020) กล่าวว่า กลุ่มพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชั่นสามารถแบ่งออกได้ดังนี้ กลุ่ม 1 Baby Boomer หรืออีกนัยหนึ่งคือ กลุ่มผู้สูงวัย ซึ่งได้แก่ กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 54-72 ปี กลุ่มที่ 2 คือ Gen X ซึ่งได้แก่ กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 38-53 ปี กลุ่มที่ 3 คือ Gen Y อายุระหว่าง 21-37 ปี กลุ่มที่ 4 คือ Gen Z อายุระหว่าง 8-20 ปี โดยแต่ละกลุ่ม ในแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยเรื่อง ผู้ซื้อผู้ขาย มีพฤติกรรมแตกต่างกัน การทำความเข้าใจแต่ละกลุ่มจะทำให้สามารถลดช่องว่างในการสื่อสาร ขณะเดียวกันโลกยุคนี้เป็นยุคที่ประกอบไปด้วยกลุ่มเจนวาย การพัฒนาประเทศอยู่ในมือกลุ่มคนเหล่านี้ โดย Kratainoi (2012) กล่าวว่าคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีมีความเป็นตัวเองสูง กล้าที่จะแสดงออก มีความคิดนอกกรอบ และไม่ชอบทำอะไรตามเงื่อนไข ในด้านของการทำงานคนเจนเนอเรชั่นวาย ต้องการความชัดเจนของงานว่างานที่ทำให้ผลอย่างไร มีความเชื่อในศักยภาพของตนเอง และมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จทั้งในด้านของชีวิต และการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Wiangkae (2015) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรหนึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคล โดยสามารถแบ่งแยกความพึงพอใจได้ 2 ประเภท คือ 1) ความพึงพอใจต่อตนเองในการปฏิบัติงานในองค์กรหนึ่ง ที่ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หรือเกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยเป็นผลจากปัจจัยหลายด้าน และ 2) ความพึงพอใจจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนการทำงาน การได้รับโอกาสในการทำงานที่สำคัญ เป็นต้น Prakobkhong (2017) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง บรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตใจที่ดี ที่พนักงานจะได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการหลายท่าน จึงได้นำแนวคิดจาก Walton (1973) ในการกำหนดกรอบวิจัยในครั้งนี้ ทางนักวิชาการได้ให้มุมมองของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Buapeng (2011) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความรู้สึกอยากที่จะดำรงอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดย Steer and Porter (1991) กล่าวว่า iva ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ Pattaranakrueang and Kulachai. (2022) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก รวมทั้ง Panpanawan (2017) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า พนักงานเจนเอเรชั่นวายมีความผูกพันต่อ

โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครในระดับปานกลาง โดยความผูกพันต่อองค์กร ที่สำคัญของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายนี้คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมกันพัฒนาองค์กรในสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้พึงระลึกอยู่เสมอว่าหากองค์กรประสบความสำเร็จแล้วก็จะส่งผลต่อพนักงานเช่นกัน ส่วน Tussanavongwara and Siriwongse. (2023) ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทสยามอะกริ ซัพพลาย จำกัด พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับ Archa et al. (2019) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ Phanusant and Sangwipak. (2022) ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นี้ จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1

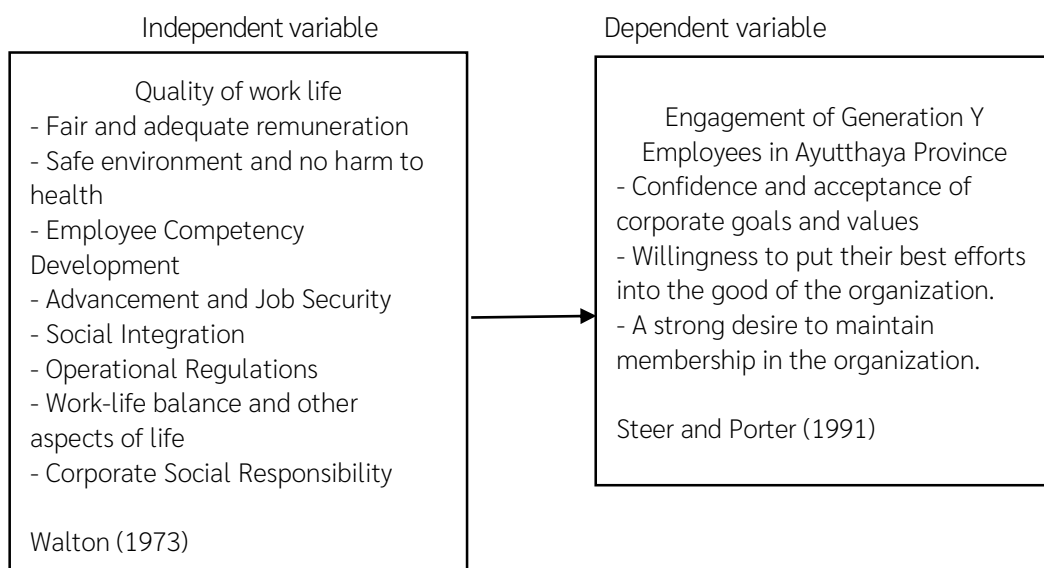


Figure 1. Research Conceptual Framework

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรจากสูตร Cochran (1977) โดยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ การกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้นเมื่อมีจำนวนข้อมูลมาก ส่วนความคลาดเคลื่อนร้อยละ $\pm 5\%$ แสดงถึงความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ของข้อมูลที่ได้ จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 385 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 21-37 ปี (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2529-2546)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และอัตราเงินเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) และการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นที่แต่ละด้าน ดังนี้ 4.21 – 5.00 (มากที่สุด) 3.41 – 4.20 (มาก) 2.61 – 3.40 (ปานกลาง) 1.81 – 2.60 (น้อย) และ 1.00 – 1.80 (น้อยที่สุด) (Kajornsinsin, 1999)

ทั้งนี้ แบบสอบถามถูกตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีของครอนบาค โดยสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.71 ถึง 0.91 และภาพรวมของแบบสอบถามทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 (Vanichbancha, 2007) โดยจำแนกค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.81 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 ถือว่าค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และจากการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

เท่ากับ 0.97 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถาม (Google Form) ให้กับพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2566 ถึง 25 พฤษภาคม 2566 รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 36 วัน

2. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม พร้อมทั้งคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์บันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำนักงานสำเร็จรูป สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีการ Enter ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 57.67 ส่วนมากมีอายุ 26-31 ปี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 สถานภาพสมรส จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 78.01 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60 อาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 43.38 และอัตราเงินเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 47.01

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย

ข้อมูลจากตารางที่ 1 (Table 1) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็น

อันตรายต่อสุขภาพ ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานตามลำดับ

Table 1. Mean, Standard Deviation, and Overall Perception of Work Life Quality Among Generation Y Employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

Quality of work life	$\bar{x}$	S.D.	Opinion Level
1. Fair and adequate remuneration	4.12	0.62	High
2. Safe environment and no harm to health	3.97	0.61	High
3. Employee Competency Development	3.98	0.51	High
4. Advancement and Job Security	3.92	0.67	High
5. Social Integration	3.97	0.55	High
6. Operational Regulations	3.96	0.65	High
7. Work-life balance and other aspects of life	3.95	0.53	High
8. Corporate Social Responsibility	4.01	0.71	High
Total	3.96	0.43	High

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย

ข้อมูลจากตารางที่ 2 (Table 2) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

Table 2. Mean, Standard Deviation, and Overall Perception of Organizational Engagement Among Generation Y Employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

Engagement	$\bar{x}$	S.D.	Opinion Level
1. Confidence and acceptance of corporate goals and values	4.01	0.52	High
2. Willingness to put their best efforts into the good of the organization	4.00	0.53	High
3. A strong desire to maintain membership in the organization	3.93	0.60	High
Total	3.98	0.47	High

ผลการวิเคราะห์ผลของคุณภาพชีวิตที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

การทดสอบเงื่อนไขในการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.34 - 0.63 ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.49 - 0.70 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.42 - 2.01 รวมทั้งพิจารณาค่า Durbin-Watson ซึ่งมีค่า 1.85 สรุปว่า ข้อมูลนี้เป็นไปตามเงื่อนไขในการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีการ Enter จึงวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้

Table 3. Results of the Multiple Regression Analysis Predicting the Influence of Work Life Quality on Organizational Engagement Among Generation Y employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

Quality of work life	Engagement			t	p
	B	SE	β		
Constant (a)	0.47	0.14	-	3.36	0.01
1. Fair and adequate remuneration	0.01	0.02	0.01	3.38	0.70
2. Safe environment and no harm to health	0.19	0.03	0.25	5.95	0.00*
3. Employee Competency Development	0.20	0.03	0.22	5.84	0.00*
4. Advancement and Job Security	0.08	0.02	0.12	3.12	0.00*
5. Social Integration	0.12	0.03	0.14	3.36	0.00*
6. Operational Regulations	0.09	0.02	0.13	3.44	0.00*
7. Work-life balance and other aspects of life	0.12	0.03	0.13	3.57	0.00*
8. Corporate Social Responsibility	0.04	0.02	0.06	1.66	0.09
Adjust R Square = 0.63 R = 0.80 R Square = 0.64 Durbin-Watson = 1.85					

Note: * p < 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจทำนายประมาณร้อยละ 63 (R Square = 0.63)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

สมการคะแนนดิบ คือ

$$Y = 0.47 + 0.19 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ}) + 0.20 (\text{ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน}) + 0.08 (\text{ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน}) + 0.12 (\text{ด้านการบูรณาการทางสังคม}) + 0.09 (\text{ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน}) + 0.12 (\text{ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ})$$

หรือเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.25 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ}) + 0.22 (\text{ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน}) + 0.12 (\text{ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน}) + 0.14 (\text{ด้านการบูรณาการทางสังคม}) + 0.13 (\text{ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน}) + 0.13 (\text{ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ})$$

สรุปและอภิปรายผล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ทำงานอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอต่อค่าครองชีพในเขตพื้นที่ที่พักอาศัยอยู่ นอกจากนี้พนักงานกลุ่มนี้เป็นพนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่และสามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานได้ซึ่งหน่วยงานแต่ละหน่วยงานก็เล็งเห็นและให้โอกาสเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pattaranakrueang And Kulachai. (2022) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลาลูกกา จังหวัดปทุมธานี ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย และสามารถทำงานกับผู้ร่วมงานได้ทุกช่วงวัย อายุหรือเจนเอเรชั่นจึงไม่เป็นผลกระทบต่อการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย Sangsavang (2016) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเอเรชั่นวาย ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเอเรชั่นวาย มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยสิ่งที่เป็นผลมากที่สุดของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มนี้คือ เรื่องของสังคมสัมพันธ์ และรองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม พนักงานเหล่านี้จะเป็นคนรุ่นใหม่และค่อนข้างไฟแรง สามารถเข้ากับสังคมได้ง่าย และส่วนใหญ่มักจะชอบทำงานในสภาพแวดล้อมที่สนุกสนานเป็นกันเอง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายเป็นคนรุ่นใหม่ที่ต้องการใช้ความรู้ความสามารถจากการเรียนมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน หากพนักงานได้รับมอบหมาย

หน้าที่หรือตำแหน่งใด ๆ ก็จะทำออกมาอย่างเต็มความสามารถเพื่อสร้างการยอมรับและความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งรวมไปถึงการพึงพอใจในค่าตอบแทนและร่วมกันรักษาผลประโยชน์ให้กับหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Panpanawan (2017) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า พนักงานเจนเอเรชั่นวายมีความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครในระดับปานกลาง โดยความผูกพันต่อองค์กร ที่สำคัญของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายนี้คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมกันพัฒนาองค์กรในสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้พึงระลึกอยู่เสมอว่าหากองค์กรประสบความสำเร็จแล้วก็จะส่งผลต่อพนักงานเช่นกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะในเขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยามีองค์กรสำหรับรองรับพนักงานมากมาย โดยเฉพาะบริษัทเอกชนที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งพนักงานที่เข้าไปทำงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ซึ่งทุกองค์กรนั้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพเป็นอันดับแรก รวมทั้งต้องคอยตรวจสอบและให้ความสำคัญสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและคอยส่งเสริมสุขภาพให้กับพนักงานทุกคนเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tussanavongwara and Siriwongse. (2023) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ที่พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความสะดวกสบายส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย Junrodjana and Chienwattanasook. (2020) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะพนักงานที่อยู่ในเจนเอเรชั่นยานับว่าเป็นพนักงานที่มีอายุน้อยมาก องค์กรจึงมองว่าพนักงานกลุ่มนี้มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะให้นำความรู้ความสามารถใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีให้กับองค์กรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Archa et al. (2019) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phanusant and Sangwipak. (2022) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่พบว่า พัฒนาความสามารถของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาขององค์กรสนับสนุนและส่งเสริมให้ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าโดยการผลักดันให้พนักงานมีผลงานที่ได้รับการยอมรับ เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานกลุ่มนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Archa et al. (2019) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chumpuchai and Sura (2018) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ที่พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะทั้งนี้เพราะพนักงานที่อยู่ในเจเนอเรชันยานับว่าเป็นพนักงานที่มี อายุไม่มากจึงทำให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ง่าย และสามารถคอย ให้คำแนะนำและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tussanavongwara and Siriwongse. (2023) ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ที่พบว่า ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Junrodjana and Chienwattanasook. (2020) ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการ ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่พบว่า ด้าน ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะพนักงานที่อยู่ในเจเนอเรชันวายส่วนใหญ่เป็นคน ที่ค่อนข้างมีความชัดเจนและกล้าตัดสินใจเนื่องจากเป็นคนรุ่นใหม่ ด้วยเหตุนี้การมีกฎ ระเบียบ หรือ ข้อบังคับสำหรับการทำงานต้องมีความเป็นธรรมและชัดเจน รวมทั้งพนักงานต้องสามารถแสดง ความ คิดเห็นเกี่ยวกับงานได้ จะเห็นได้ว่าพนักงานกลุ่มนี้เป็นคนรุ่นใหม่และส่วนใหญ่มีความคิดสร้างสรรค์ พอสมควรสอดคล้องกับงานวิจัยของ Powpirojanakom (2003) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนส จำกัด ที่พบว่า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะพนักงานที่อยู่ในเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่นอกจากจะให้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว ยังมีการบริหารจัดการเวลาส่วนอื่น ๆ นอกเหนือจากเวลางานได้อย่างเหมาะสม เช่น การออกกำลังกาย เที่ยว หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ชื่นชอบ ทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความสุขในการทำงานในองค์กรนั้น เพราะนอกจากการทำงานแล้วยังสามารถมีเวลา ในการทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phanasant and Sangwipak (2022) ศึกษางานวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chumpuchai and Sura (2018) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลทั้งส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่างให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีคะแนนต่ำสุดในด้าน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.1 องค์กรควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน เช่น การอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้สามารถทำงานนอกสถานที่ หรือทำงานที่บ้านโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการตรวจสอบงาน และส่งงาน เพื่อลดการใช้เวลาในการเดินทาง จะทำให้พนักงานมีการจัดสรรเวลางานและเวลาส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น

1.3 องค์กรควรที่จะคอยผลักดันให้พนักงานกลุ่มนี้สร้างผลงานให้เห็นประจักษ์ เพื่อการให้สอดคล้องต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนที่สูงขึ้น

2. ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2.1 องค์กรควรปลูกฝังให้พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายและพนักงานทุกคนแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ องค์กรควรจัดคนให้เหมาะสมกับงาน และคำนึงถึงความสามารถและความถนัดของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.2 องค์กรและผู้บังคับบัญชาควรหาแนวทางในการจูงใจพนักงาน เช่น พิจารณาเกี่ยวกับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น จัดเตรียมสวัสดิการเพิ่มขึ้น ให้ค่าขึ้นชม หรือคอยช่วยเหลืองานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น จนเกิดความผูกพันต่อองค์กร และจะทำงานอยู่จนเกษียณได้

2.3 องค์กรควรจะร่วมกันสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงาน โดยสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ในแง่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เมื่อพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรนั้นจะทำให้บรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความสุขในการทำงานและก่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวอาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้ครอบคลุมกับพนักงานทุกกลุ่มทั้งกลุ่มแบบบูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ เจเนอเรชั่นวาย และ เจเนอเรชั่นเซต รวมทั้งขยายเขตพื้นที่ในการศึกษาให้กว้างขึ้น เพื่อให้ เกิดการศึกษาและวิเคราะห์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และและผลความผูกพันต่อ องค์กร

3. ควรมีการศึกษารูปแบบของวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ ในการวิเคราะห์ผลของด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายอย่างลุ่มลึก

References

- Archa, Y., et al. (2019). Quality of work life affecting organizational commitment of employees of Sub-District Municipality in Amphoe Muang, Kalasin Province. *Journal of Politics and Governance*, 9(2), 168-183. (in Thai)
- Buapeng, P. (2011). *Factors affecting organizational commitment of employee of Daikin Industries Thailand., Ltd.* Master of Business Administration Independent Study]. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Chumpuchai, A. and Sura, K. (2018). The study of the quality of working life affecting organizational commitments: A case study staff of Skillpower Service (Thailand) Co. Ltd. *The Golden Teak: Humanity and Social Science Journal (GTHJ.)*, 24(Special), 125-138. (in Thai)
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling techniques* (3rd Ed.). J New Jersey: John Wiley and Sons Inc.
- Department of Mental Health. (2020). *Gen Y/Gen Me*. Retrieved from <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1251> (in Thai).
- Junrodjana, S. and Chienwattanasook K. (2020). Quality of work life and work environment affecting organizational commitment of employee. *Journal of Buddhist Anthropology*, 5(4), 160–174. (in Thai)
- Kajornsinsin, B. (1999). *Research Statistics*. Bangkok: PN Printing Ltd. Part. (in Thai)
- Klatt, L. A., Murdick, R.G and Schuster, F.E. (1985). *Human resource management*. McGraw-Hill.
- Kratainoi, T. (2012). *Leadership of social science students*. Department of Public Administration, Chiang Mai University. (in Thai)
- McClelland, D. C. (1999). *Identifying competencies with behavioral-event interviews*. *Psychological Science*, 9(5), 331-339. doi.org/10.1111/1467-9280.00065

- Panpanawan, L. (2017). *The factors that contribute to employee engagement of generation y in a hotel, Bangkok* (master's thesis). Mahidol University, Bangkok, Thailand. (in Thai)
- Pattaranakrueang, L. and Kulachai, W. (2022). Quality of working life of municipal office staff Lam Luk Ka Subdistrict, Pathum Thani Province. *Journal of Wisdom Political Science and Multidisciplinary Sciences*, 5(4), 101-127.
- Phanusant, A and Sangwipak, A. (2022). Quality of work life and organizational culture influencing organizational commitment of employees at operating level of oil refinery industry in Laem Chabang Industrial Estate. *University of the Thai Chamber of Commerce Journal Humanities and Social Sciences*, 42(1), 132–149. (in Thai)
- Powpirojanakorn, P. (2003). *Factors affecting organization commitment: A case study of the employees of Siemens Limited* (master's thesis). Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand. (in Thai)
- Prakobkhong, T. (2017). *Quality of working life, organizational commitment and organizational citizenship behavior of the employees at the Prince Yoyal's College, Chiang Mai province* (master's thesis). Chiang Mai Rajabhat University, Chiang Mai, Thailand. (in Thai)
- Sangsavang, S. (2016). *Quality of work life balance of operating staff in Generation X and Y* (master's thesis). Thammasat University, Bangkok, Thailand. (in Thai).
- Sirisan, M. (2011). *Expectations of Working together between Supervisors and Generation Y Subordinates*. Thammasat University, Bangkok, Thailand. (in Thai).
- Steers, R.M. (1991). *Introduction to organizational behavior*. New York: Harper and Collin.
- Tussanavongwara, H. and Siriwongse, T. (2023). Quality of Work Life Factors Affecting Organizational Commitment of Employees of Siam Agri Supplyco., Ltd. *Journal of Value Chain Management and Business Strategy*, 2(2), 50-65. (in Thai)
- Vanichbancha, K. (2007). *Statistical Analysis: Statistics for Management and Research*. Chulalongkorn University Press. (In Thai)
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Slone Management Review*, 15, 11-21.
- Wiangkae, W. (2015). *Quality of life of personnel*. Khon Kaen: Klang Nana Tham Printing House. (in Thai)