

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

The relationship between the quality of working life and the organizational engagement
of the employees in Bangkok Commercial Asset Management Public Co., Ltd.

กัญจนพร รักไชย¹

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) 3) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 320 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-way ANOVA และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้ต่อเดือนระหว่าง 18,000 – 30,000 บาท มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เป็นระยะเวลา 1 – 10 ปี

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 3 ลำดับแรก พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา

¹ นางสาวกัญจนพร รักไชย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัฒนาสินทรัพย์ บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

คือด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน 3) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศและระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($r = 0.719$) มีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($r = 0.489$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ($r = 0.287$)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์
กรุงเทพฯพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) To study the quality of working life of the employees in Bangkok Commercial Asset Management Public Co., Ltd., 2) To study the organizational engagement of the employees in Bangkok Commercial Asset Management Public Co., Ltd., 3) To compare the differences between the corporate engagement of the employees in Bangkok Commercial Asset Management Public Co., Ltd. classified by personal factors, and 4) to study the relationship between the quality of working life and the organizational engagement of the employees in Bangkok Commercial Asset Management Public Co., Ltd. The samples used in the study were the 320 employees in Bangkok Commercial Asset Management Public Co., Ltd. Data were collected by using questionnaires. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested by using Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient determination. As a result, almost all employees were male, aged 21-30 years old, single status, bachelor's degree or equivalent, monthly income between 18,000 - 30,000 baht with 1-10 years of working experience.

The findings revealed that 1) The overall level of quality of working life of the employees was at a high level which equaled 3.58. When considering each aspect, it was found 3 major aspects that the person's ability development was at the highest level, followed by a healthy and safe environment and progress and sustainability, respectively. 2) The overall level of employee engagement with the organization was at a high level which equaled 4.00. When considering each aspect, it was found that willingness to dedicate to work for the organization was at the highest level followed by the acceptance of the organization's goals and values and a strong desire to be an employee onwards, respectively. 3) Comparing the differences between employee organizational engagements classified by personal factors, it was found that the gender and education levels of different employees affected the organizational engagement no different. But different ages, statuses, monthly incomes, and work experiences affected a significant difference in the organizational engagement at the 0.05 level and 4) The relationship between the quality of working life and the organizational engagement of the employees, it was found that the quality of working life was significantly in line with the organizational engagement at 0.01 level. When considering the relationship between quality of working life in various areas and organizational engagement, it was found that reasonable and fair compensation, ($r = 0.719$) had more relationships than other aspects followed by the development of personal abilities. ($r = 0.489$) The relationship was less than the others was work-life balance ($r = 0.287$).

Keywords: Quality of working life, organizational commitment, employees of Bangkok Commercial Asset Management Public Co., Ltd.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินกิจการต้องมีปัจจัยในการดำเนินธุรกิจที่เรียกว่า 4 M ประกอบไปด้วย คน (Man) เงินลงทุน (Money) วัสดุคิบ(Material) และ วิธีการปฏิบัติงาน (Method) ซึ่งคนเป็นปัจจัยเดียวที่มีความรู้สึกรู้คิด อารมณ์ ความพึงพอใจเป็นของตัวเอง เพราะคนหรือพนักงานถือเป็นมรดงานที่รับนโยบายจากผู้บริหารเพื่อมาขับเคลื่อนกิจการขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และในขณะเดียวกัน พนักงานก็เป็นผู้ที่ทำให้องค์กรประสบปัญหาเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการทุจริต การฝ่าฝืน กฎระเบียบขององค์กร การไม่สามารถขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ

นับตั้งแต่บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) หรือ บสภ. มีการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย บริษัทฯ ได้เตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยบริษัทมุ่งเน้นพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงต้องการพนักงานที่มีประสบการณ์ แต่นั่นก็ยังไม่เพียงพอ เพราะในช่วง 3 – 4 ปีที่ผ่านมานอกจากที่บริษัทฯ ได้คัดสรรพนักงานเข้าใหม่ ขณะเดียวกัน ก็มีพนักงานเก่าลาออกไป ซึ่งจะเห็นได้จากบริษัทฯ ต้องเปิดรับพนักงานบ่อยๆ ทำให้บริษัทฯ สูญเสียทั้งงบประมาณ เวลา และต้องคอยสอนงานพนักงานใหม่อยู่เสมอๆ ส่งผลให้การขับเคลื่อนเป้าหมายที่สำคัญต่างๆของบริษัทฯ เกิดความล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ดังนั้นเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้น บริษัทฯ จึงให้ความสนใจในการศึกษาถึงพฤติกรรมด้านต่างๆของพนักงาน เพื่อหาแนวทางให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพราะการที่พนักงานมีการลาออก แสดงว่าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกองค์กรจะต้องสร้างปัจจัยต่างๆ ที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจนบรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและต่องานมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์
2. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์
3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงาน บมจ.บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละปัจจัยต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) รายได้ต่อเดือน 6) ประสบการณ์ทำงาน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน 8) การปฏิบัติงานให้สังคม
3. ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 1,335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีของ Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 320 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา เก็บข้อมูลช่องทางออนไลน์ผ่านแบบสอบถาม Google Form และเก็บข้อมูลที่สาขาของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตด้านเวลา ในการทำวิจัยและเก็บข้อมูลครั้งนี้ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนกันยายน ถึง ธันวาคม 2563

แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

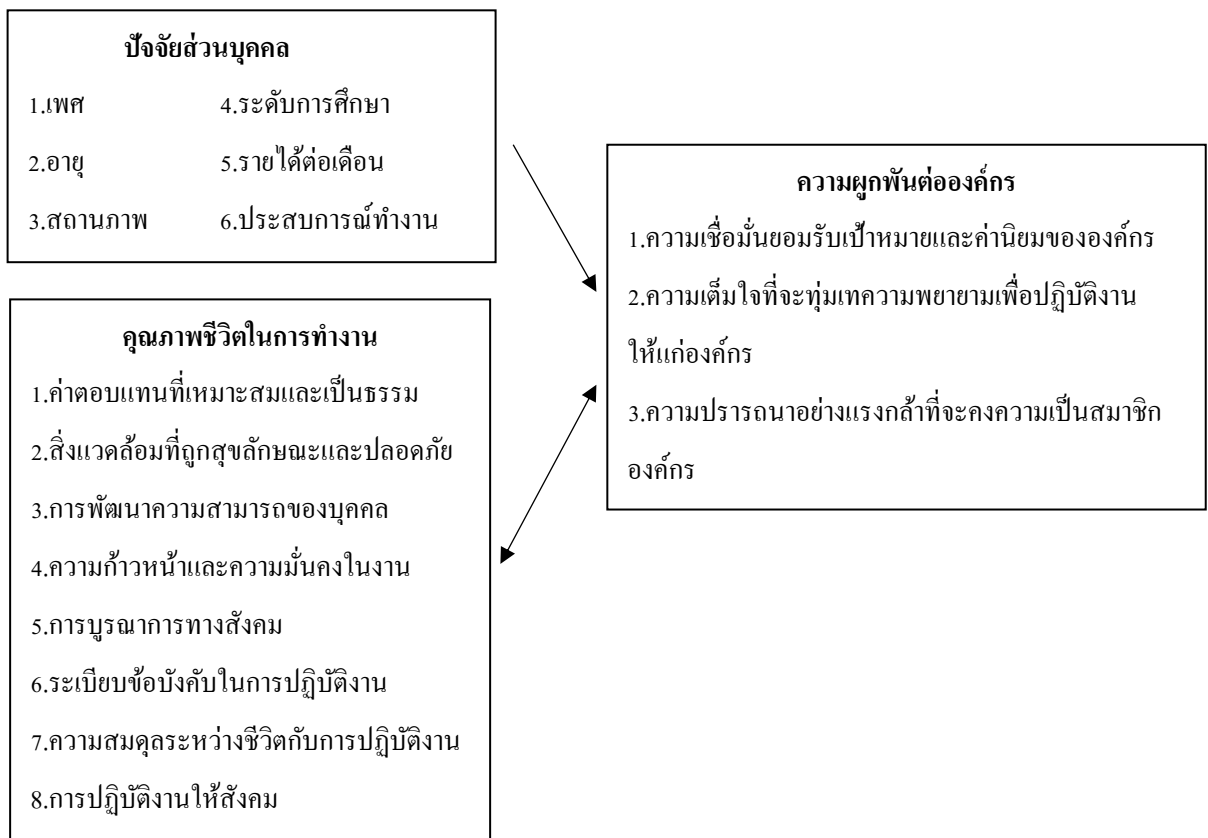
คัมมิง และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 2015) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ชี้นำถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้ 1) ผลตอบแทน 2) ความปลอดภัยในการทำงาน 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง 5) สังคมสัมพันธ์ 6) การบริหารงาน 7) ภาวะอิสระจากงาน 8) ความภูมิใจในองค์กร

สตีลส์ (Steers, 1977) ได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ 1) เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้

ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, น. 42-57) ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ (Age) เพศ (Sex) สถานภาพสมรส (Status) การศึกษา (Education) รายได้ (Income) อาชีพ (Occupation) และอายุการทำงาน (Experience)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ทราบขนาดของประชากร จำนวน 1,335 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างจากวิธีของ Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ

แบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 320 ชุด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งภายในแบบสอบถาม 1 ชุด จะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน จำนวน 16 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน จำนวน 12 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น นำไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมาย สอดคล้องกับการวิจัยหรือไม่ หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป นอกจากนี้ผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทฯ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 32 คนและนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่น โดยรวมของแบบสอบถามมีค่า เท่ากับ 0.966 แสดงว่าแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพทั้งความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและมีความเชื่อมั่น

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 1) สถิติเชิงพรรณนา สำหรับด้านปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติ T-Test และ One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Analysis) และ LSD 3) สถิติที่ใช้ทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.19 มีสถานภาพโสด มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 50.63 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 18,000 – 30,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.06 มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ เป็นระยะเวลา 1 – 10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 45.94

ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) โดยมีระดับความคิดเห็นสูงสุด 3 อันดับแรกเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.01$) รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.88$) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.58$)

ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) โดยมีระดับความคิดเห็นสูงสุด 3 อันดับแรกเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร เห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.14$) รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.97$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร เห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.88$)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร		
	t/F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	-1.062	0.289	ไม่แตกต่าง
อายุ	55.906	0.000*	แตกต่าง
สถานภาพ	18.981	0.000*	แตกต่าง
ระดับการศึกษา	0.080	0.923	ไม่แตกต่าง
รายได้ต่อเดือน	42.097	0.000*	แตกต่าง
ประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ	45.596	0.000*	แตกต่าง

*มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีระดับความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า หากพนักงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ รวมทั้งพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้มากขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	p-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	0.719**	0.000	สูง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	0.364**	0.000	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.489**	0.000	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.452**	0.000	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.308**	0.000	ต่ำ
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	0.290**	0.000	ต่ำ
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	0.287**	0.000	ต่ำ
ด้านการปฏิบัติงานให้สังคม	0.376**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.551**	0.000	ปานกลาง

**มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จิราภรณ์ ปานดี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บีทาเท็น จำกัด ผลการวิจัย พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน

จากผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กรน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญฤดี มณฑา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทพลังในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นิรมล กุลพญา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม ผลการวิจัยพบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีระดับความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า หากพนักงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่รวมทั้งพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้มากขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อาบทิพย์ กรดศรีไหม (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อทุกๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเป็นแนวทางสำหรับนำไปวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) และเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัยขอเสนอแนะด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด คือ พนักงานมีเวลาเพียงพอให้กับการดำเนินภารกิจส่วนตัวที่นอกจากงานประจำ ดังนั้น หากองค์กรต้องการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความชำนาญให้อยู่กับองค์กรนานๆ องค์กรจำเป็นต้องจัดการให้พนักงานมีความสมดุลในเรื่องการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานสามารถนำเวลาที่เหลือจากการทำงานไปดำเนินการจัดการภารกิจส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ไม่อย่างนั้นแล้วพนักงานอาจจะรู้สึกที่ไม่มีความสุขในชีวิต รู้สึกว่าเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตหมดไปกับการทำงาน และอาจจะลาออกจากองค์กรเพื่อหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตที่มีทั้งเวลาเพียงพอในการจัดการภารกิจส่วนตัว และมีเวลาทำงานที่เหมาะสมสมดุลกับการใช้ชีวิตของพนักงาน

3.2 ความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยขอเสนอแนะด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด นั่นคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร พบว่า ข้อที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด คือ พนักงานไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรแม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่นที่มีระดับตำแหน่งเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า ดังนั้น บริษัทควรที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ มีการพิจารณาเพิ่มสวัสดิการและรูปแบบการจัดการที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้พนักงานตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ก็ตาม

3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คือ ด้านอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ ดังนั้น ผู้บริหารบริษัทฯ ควรตระหนักถึงภาระหน้าที่ของแต่ละงานให้เหมาะสมกับช่วงอายุของพนักงาน สถานภาพ รายได้ต่อเดือน รวมถึงประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ ของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด พนักงานมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่มอบหมายให้หรือไม่ ควรจัดให้พนักงานได้ปฏิบัติงานตามประสบการณ์ทำงานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพในงานที่ได้รับมอบหมายตั้งใจปฏิบัติงาน ไม่รู้สึกว่ามีภาระหน้าที่เกิดความสามารถของตน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอันดับสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรมหรือมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่เพียงใด รวมถึงสวัสดิการ ความต้องการต่าง ๆ ที่พนักงานพึงจะได้รับ เพื่อร่วมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและอยากร่วมงานกับองค์กรที่เอาใจใส่พนักงาน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอันดับต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะเน้นให้ความสำคัญกับพนักงาน เพื่อพนักงานจะได้มีเวลาเพียงพอให้กับการดำเนินภารกิจส่วนตัวที่นอกจากงานประจำและมีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานสมัครใจในการทำงานล่วงเวลาหรือมาทำงานในช่วงวันหยุดประจำสัปดาห์ และควรฝึกพนักงานให้สามารถทำงานได้หลากหลายหน้าที่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานทดแทนกันได้

นอกจากนี้ องค์กรควรจัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อกระชับความสัมพันธ์ และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยการเสริมสร้างให้มีความสำคัญต่อพนักงานให้มีเชื่อมั่นว่านโยบายวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ หากพนักงานเห็นด้วยกับระบบการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน พนักงานก็จะไม่ออกจาก

องค์กร และควรที่จะเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานและควรมีการชมเชยให้กับพนักงานที่ทำงานดีเพราะคำชมเชยนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับพนักงานเป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในครั้งนี้นำให้ทราบถึงพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติมากที่สุด ดังนั้น ในการศึกษารoundต่อไปควรศึกษา ความพึงพอใจคำตอบแทนและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการกำหนดคำตอบแทนให้เหมาะสม เพื่อจูงใจให้พนักงานอยู่กับบริษัทได้ยาวนาน

2) ควรมีการศึกษาในตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เป็นต้น

3) เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ในการศึกษารoundต่อไปอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง และมีโอกาสในการเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยใช้การสัมภาษณ์หรืออาจจะใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกสำหรับการศึกษารoundต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ขวัญฤดี มณฑา. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์*.

วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

จิราภรณ์ ปานดี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บีทาเค้น จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8) กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

นิรมล กุลพญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจนำอัดลม*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็ก จำกัด.

อาบทิพย์ กรดศรีใหม่. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ*

องค์กรของพนักงาน บริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและ

ปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Best, J. W. (1981). *Research in education (4th ed)*. New Jersey: Prentice Hall.

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization development and change (10th ed.)*.

Manson, OH: South - Western Cengage Learning.

Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Satana, Monica, California:

Goodyear Publishing Company.