



ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่ พระราม 2

Quality of Work Life Factor Affecting Employee's Organizational Commitment of
Plastic Company Group in Rama II Area

วงศ์วิวัฒน์ คีรีเพชร¹ และ กฤษฎา มุฮัมหมัด²

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, อีเมล: ai3ai3ypor27@gmail.com

²หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, อีเมล: kraitsada.m@rsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่ พระราม 2 และเพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่ พระราม 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่ พระราม 2 จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามในการวิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างมาแล้ว แบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.853 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) และ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร



ABSTRACT

This research was a survey research. The purposes of this descriptive research were studied the personal factors affecting organizational commitment of the employees of the plastic manufacturing companies in Rama 2 and the quality of working life factors affecting organizational commitment of the employees of the plastic manufacturing companies in Rama 2. 400 subjects were the employees of the plastic manufacturing companies in Rama 2. The research questionnaire was adapted from the authoritative questionnaire divided into 4 parts: the Demographic Characteristic Scale, the quality of working life factors, the organizational engagement and Suggestions and Solutions. The reliability coefficients were 0.853, respectively. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and the relational statistic i.e. t-Test F-test and Multiple regression analysis.

The results of this study: 1) The quality of working life factors of the plastic manufacturing companies in Rama 2: found that; The level of opinion towards the quality of working life factors in overall performance was moderate. 2) Organizational commitment of the plastic manufacturing companies in Rama 2: found that; The level of opinion towards the support factors in overall performance was moderate. ($\bar{X} = 2.86$) and 3) Hypothesis test results; The quality of working life factors affected Organizational commitment of the plastic manufacturing companies in Rama 2; the research results were found that terms of compensation, that was adequate and fair and collaboration and relationships with other people affecting Organizational commitment of the plastic manufacturing companies in Rama 2, the difference was statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Quality of working life factors, Organizational commitment

1. บทนำ

ถึงแม้ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจของบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก จะมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่การบริหารงานบุคคล ก็ยังพบว่า มีอัตราการเข้าออกของพนักงานสูงเช่นเดียวกัน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการวิจัยและศึกษาถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่ พระราม 2 เนื่องจากเขตพื้นที่พระราม 2 เป็นพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวค่อนข้างสูงการเข้าออกของพนักงานจะมีการเคลื่อนไหวสูงมาก แต่หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้อัตราการเข้าออกของพนักงานลดลง ซึ่งการที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ก็ต่อเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

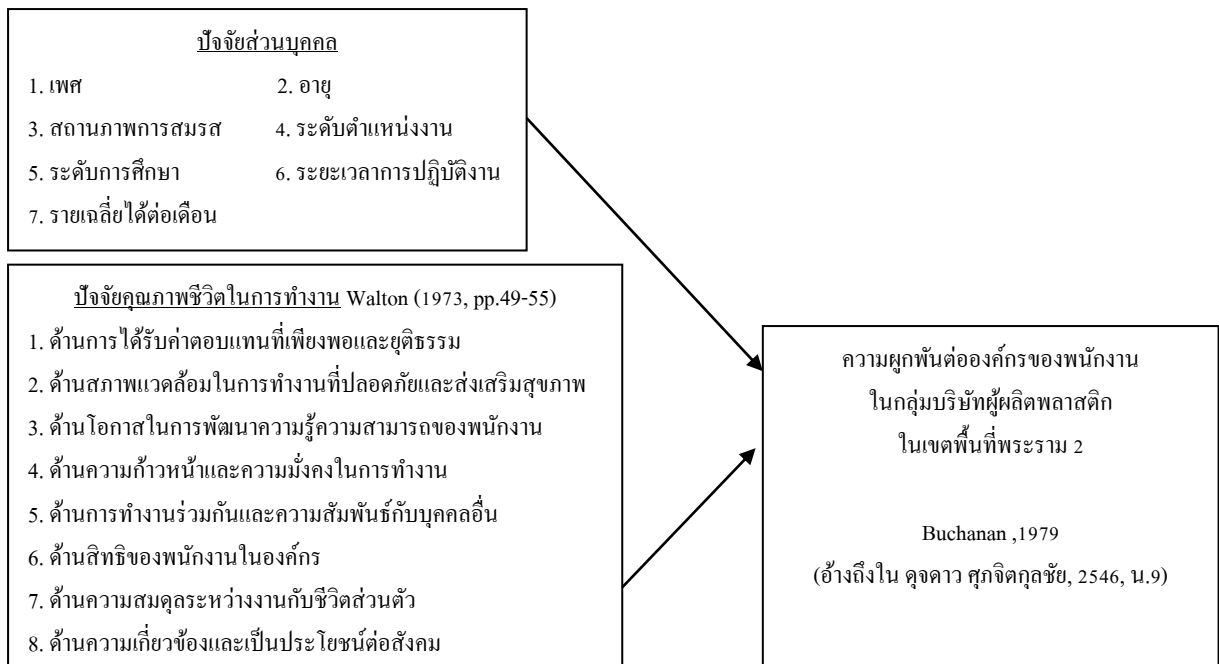


และสืบเนื่องจากการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์มาก คนหรือบุคลากรถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญเป็นทรัพยากรที่ต้องดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพราะคนมีชีวิตจิตใจ ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลอย่างใกล้ชิด ในกระบวนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป ทั้งภาครัฐและเอกชน หากพนักงานขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือ การลาออกของพนักงาน เกิดความสูญเสียขององค์กร ทำให้ต้องเสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกฝนอบรมพนักงานใหม่ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้คงอยู่ในองค์กร สร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันให้แก่องค์กร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของศึกษาถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่ พระราม 2 เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์สำหรับเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยใช้คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของWalton (1973, pp.49-55) และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรอิสระส่วนความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Buchanan ,1979 (อ้างถึงใน ดุจดาว สุกจิตกุลชัย, 2546, น.9) เป็นตัวแปรตามได้กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังแผนภาพที่ 1



รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



3. การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ บริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน ขนาดกลุ่มตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดกลุ่มตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชชัชบัญชา, 2549) ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อจะได้เป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่ พระราม 2 จำนวน 400 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลทำได้โดยนำแบบสอบถามสอบถามไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างวิจัยคือ พนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่ พระราม 2 จำนวน 400 คนและทำการตรวจสอบข้อมูลพร้อมบันทึกจัดเก็บข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งแหล่งข้อมูลมีดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ในหนังสือพิมพ์วารสารสิ่งพิมพ์ต่างๆและหนังสือทางวิชาการบทความสารนิพนธ์วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน

2.3 นำแบบสอบถามฉบับที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมและแปรผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

2.4 ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่ พระราม 2 ที่ได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ.2563 จำนวน 400 ชุด เป็นระยะเวลา 2 เดือน

2.5 เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจนครบตามจำนวนที่กำหนดและตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว หลังจากนั้นจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2 โดยแบบสอบถามนี้ถูกสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ชารินทร์ ศิลป์จารุ (2563, น.71-96) และเพื่อเป็นการครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ทางผู้ศึกษาวิจัยจึงได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ



ตรวจสอบรายการ (Check list) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงจากหลายตัวเลือก รวมข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) ซึ่งมีการแบ่งเกณฑ์พิจารณา 5 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ประกอบด้วยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านตามแนวคิดของWalton (1973, pp.49-55) ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิของพนักงานในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ

ตัวอย่าง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ลงในช่องให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
การเพิ่มเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีที่เหมาะสมเพียงพอ					
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน					
ท่านมีโอกาสดำเนินอบรมและนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
องค์กรของท่าน มีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า					
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน					
ท่านมีโอกาสดำเนินอบรมและนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
องค์กรของท่าน มีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า					
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รับรู้แก้ปัญหาาร่วมกัน					
ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร					
ท่านมีความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Buchanan ,1979 (อ้างถึงใน จุฑาภา สุกจิตกุลชัย, 2546, น.9) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบ ลิเคิร์ต ทสเกล (Likert Scale) ซึ่งมีการแบ่งเกณฑ์พิจารณา 5 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

ตัวอย่าง ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ลงในช่องให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงผลักดันให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร					
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กรและความก้าวหน้าของท่าน					
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้จะล่วงเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว และไม่ได้รับผลตอบแทน					
5. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข หรือปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีการพัฒนา แก้ไข หรือปรับปรุง เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเป็นประโยชน์ต่อบริษัทต่อไป โดยจะเป็นลักษณะข้อคำถามปลายเปิด

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยทำการสร้างกรอบ แนวคิดในการวิจัยและนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม
2. การใช้แบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อหาความเที่ยงตรงของ แบบสอบถาม
3. การนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) เป็นจำนวน 30 ชุด และทำการวัดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach, 1984) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาจำนวนมากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 จากการดำเนินการทดสอบข้อมูลของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ผลการวิเคราะห์ค่า Cronbach's alpha แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.853 โดยมีค่าน้อยที่สุดอยู่ที่ 0.813 และค่าสูงสุดเท่ากับ 0.902 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความน่าเชื่อถือได้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง
4. หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบค่า Cronbach's alpha แล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ข้อมูลประชากรศาสตร์เพื่อใช้ประกอบในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) และ วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัย



คุณภาพชีวิต ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติเชิงอ้างอิง (Inference Statistics) ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้ t-Test (Independent Sample Test) และ การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ F-test หากพบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่แบบ LSD และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. ผลการวิจัย

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2

ตารางที่ 1 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	Sig (2-tailed)
ชาย	263	3.78	0.320	-0.512	0.483
หญิง	137	3.35	0.506		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า เพศของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	F	Sig
อายุ 18-25 ปี	68	3.08	0.432	3.012	0.325
อายุ 26-35 ปี	287	3.92	0.207		
อายุ 36 ปีหรือมากกว่า	113	3.21	0.370		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า อายุของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โสด	206	4.35	0.32	3.509	0.528
สมรส	181	3.76	0.64		
หม้าย/หย่าร้าง	13	2.56	0.71		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า สถานภาพของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2 แตกต่างกัน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	Sig
หัวหน้างาน	21	4.39	0.37	-0.731	0.642
พนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป	379	3.73	0.42		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับตำแหน่งงานพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2 ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	3.99	0.34	3.269	0.528
ปริญญาตรี	235	4.51	0.58		
สูงกว่าปริญญาตรี	96	4.16	0.62		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการศึกษาพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ตารางที่ 6 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 แตกต่างกัน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	F	Sig
น้อยกว่า 2 ปี	34	3.80	0.34	2.652	0.374
2-5 ปี	216	3.81	0.26		
6-10 ปี	92	4.35	0.52		
11-15 ปี	41	4.23	0.37		
16-20 ปี	9	4.28	0.63		
21 ปีหรือมากกว่า	8	3.95	0.76		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 7 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 แตกต่างกัน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	107	3.92	0.26	2.375	0.486
20,001- 30,000 บาท	83	3.98	0.42		
30,001- 40,000 บาท	115	4.54	0.63		
40,001 - 50,000 บาท	74	4.62	0.23		
50,001 บาทหรือมากกว่า	21	4.68	0.29		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2
ตารางที่ 8 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.750	0.27		5.830	0.000*		
1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	0.39	0.02	0.41	5.627	0.000*	0.832	5.432
2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (X_2)	-0.53	0.05	0.78	1.781	0.076	0.578	1.781
3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน (X_3)	-0.47	0.04	0.47	1.029	0.305	0.447	1.201
4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_4)	0.07	0.05	0.27	1.858	0.076	0.535	1.858
5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_5)	0.27	0.03	0.36	2.401	0.001*	0.299	2.401
6) ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร (X_6)	-0.71	0.03	0.78	1.781	0.076	0.578	1.543
7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X_7)	-0.43	0.04	0.43	1.029	0.305	0.447	1.598
8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_8)	-0.28	0.05	0.45	6.579	0.105	0.562	6.410

R = 0.658, R² = 0.413, Adjusted R² = 0.435, SEE = 0.373, F = 32.324, Sig.=0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม2 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\beta = 0.45$) และรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า ($\beta = 0.22$) ตามลำดับ

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับปานกลาง (R = 0.658) มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 41.30 (R² = 0.413) มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.373 (SEE = 0.373) Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0.299 ถึง 0.832 และ VIF มีค่าตั้งแต่ 1.201 ถึง 6.410 ซึ่ง Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.200 และ VIF มีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนาย (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)



5. การอภิปรายผล

ผู้วิจัยขออภิปรายผลโดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักของปัจจัยดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 มากที่สุด กล่าวได้ว่าปัจจัยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นแรงจูงใจให้แก่พนักงานบริษัทพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2 ได้เป็นอย่างดีเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกายหรือด้านจิตใจ ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคมที่ทำงาน ซึ่งจะสามารถที่จะทำให้พนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญมากที่สุด คือ การได้รับสวัสดิการเหมาะสม เทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กฎหมายกำหนดและการเพิ่มเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งรางวัลตอบแทนที่ทางหน่วยงานจ่ายให้แก่พนักงานในองค์กรเพื่อตอบแทนในการงานที่พนักงานได้ทำให้ค่าจ้างเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร นอกจากความหมายในด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับการใช้สอยของพนักงานแล้ว ค่าจ้างยังมีผลทางจิตวิทยา และยังเป็นเครื่องแสดงถึงฐานะและการยอมรับทั้งภายในและภายนอกขององค์กรอีกด้วย โดยพนักงานมักจะพยายามเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองได้ อุทิศให้กับงานกับจำนวนเงินค่าจ้างที่ตนเองได้รับ รวมทั้งเปรียบเทียบกับค่าจ้างของพนักงานคนอื่นที่ได้รับในการทำงานในส่วนอื่นด้วย การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมเป็นสิ่งที่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการ ทั้งในความเป็นธรรมในด้านความคุ้มค่า ความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงาน ความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นด้วย ข้อค้นพบดังกล่าวซึ่งสอดคล้องกับสุภาวดี ศรีมันตะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” พบว่า การบริหารค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน (เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษเงินโบนัสประจำปี สวัสดิการและสิทธิประโยชน์) และไม่เป็นตัวเงิน (งาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพการยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน) เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและสอดคล้องกับการศึกษาของ สุกัลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม” ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมทำให้นักศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเนื่องจากสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางานหรือในโอกาสพิเศษ

2. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 รองลงมา กล่าวได้ว่า องค์กรกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ให้โอกาสพนักงาน โดยมักจะเปิดเวทีให้พนักงานได้มี โอกาสพูด เสนอข้อคิดเห็นต่างๆ ได้ตลอดเวลา ถ้าไม่เข้าใจในกระบวนการของการทำงานจะเปิดโอกาสให้ซักถาม และการสร้างบรรยากาศของการเปิดใจรับฟัง ทำให้เกิดความรู้สึกของการให้ความสำคัญการทำงานร่วมกัน ตลอดจนความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญมากที่สุด คือ พนักงานต้องไม่อคติ หรือเอาข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงาน ให้เกียรติ องค์กรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน องค์กรมีการมอบหมายงานหรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก พนักงานได้รับการประสานงาน สนับสนุน และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก



องค์กร หรือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รับรู้และแก้ปัญหา ร่วมกัน ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ สุชน ทิพย์ทิพากรและประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา: สถานประกอบการ ในจังหวัดนครปฐม” พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมี อิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของนันทิกานต์ เต็มกันทา (2559) ได้ ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา” พบว่า 1) พฤติกรรมการสื่อสารของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.012) บรรยากาศการสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารของ ผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) ความพึงพอใจในการสื่อสารของผู้บังคับบัญชามี ความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยในรายชื่อนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ เช่น ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในรายชื่อนี้ที่ท่านปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และท่าน ได้รับสิทธิการลาหยุด (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เพียงพอและเหมาะสม งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ไม่ต้องทำงานนอก เวลา หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน มีเวลาให้ตนเองและครอบครัว มีความคิดเห็นในระดับมาก พบว่า พนักงานมีการ จัดสรรเวลาได้พอเหมาะ มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษา ของพัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล, ธัญวฤณ วัทโล, และวิลาสิณี สุดประเสริฐ (2563) ได้ทำการศึกษาวจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด” ผลวิจัยพบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46 และการศึกษาของนิตยา บ้านโก๋ (2558) ได้ทำการศึกษาวจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผล กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพัฒนาวิชาชีพกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม” ผลวิจัยพบว่า ความ คิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ส่วนในด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในรายชื่อนี้คำตอบแทนที่ท่านได้รับเหลือพอที่จะเก็บออมมี ความคิดเห็นในระดับน้อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มที่มีอายุน้อย รายได้กับรายจ่ายพอดี จึงไม่เหลือเก็บ ออมดังนั้นอายุกับการทำงานเป็นที่ยอมรับกันว่า ผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็น ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิด ผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงาน หรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะ โอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนาน จะมีผลทำให้ได้รับคำตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของ จูติมา หลักทอง (2557) ได้ทำการศึกษาวจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ นคร จังหวัดชลบุรี” ผลวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .05

ในขณะที่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตบางด้านไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิต พลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ซึ่งได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย



2) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 6) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อาจกล่าวได้ว่า พนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 อาจจะได้รับสิทธิประโยชน์จากองค์กรอย่างต่อเนื่องและองค์กรมีความพร้อมในด้านความปลอดภัยในการทำงานหรือมีสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่รู้สึกรบกวนในส่วนดังกล่าวหรืออาจจะเป็นพนักงานในองค์กรมาระยะเวลาช้านานไม่เคยเปลี่ยนงาน จึงไม่ได้เปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ อีกทั้งให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ทুমเทโนสิ่งที่ทำ อย่างไม่รู้สึกรว่าเป็นทุกข์หรือ โคนบังคับ และสามารถอยู่กับงานหรือทำงานในระยะยาวได้อย่างมีความสุข

6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยจำแนกข้อเสนอแนะออกเป็นสองประเด็น คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ และข้อเสนอแนะในการศึกษาค้างต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปปฏิบัติ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นด้านที่บริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 ควรให้ความสำคัญ ซึ่งค่าตอบแทน ได้แก่ เงิน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและระบบการจ่ายค่าตอบแทนจึงเป็นบทบาทที่สำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และต้องทำให้อัตราค่าตอบแทนเสมอภาค โดยการจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมควรได้รับความยุติธรรมทุกหน่วยงาน เช่น ความเท่าเทียมกับภายนอก ความเท่าเทียมกันภายใน ความเท่าเทียมกันของพนักงาน ความเท่าเทียมกันของทีมงาน ซึ่งความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้นจะเกิดปัญหาทำให้พนักงานเกิดความเสียขวัญกำลังใจ พนักงานอาจลาออกจากงาน เนื่องจากความไม่ยุติธรรมที่เขารู้สึกว่าไม่ได้รับจากองค์กรองค์กรจะได้รับความเสียหายจากการขาดกำลังแรงงาน หรือขาดพนักงานที่มีคุณภาพ หรือพนักงานหมดความกระตือรือร้น พนักงานขาดจิตสำนึกไม่คำนึงถึงองค์กร

2. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่สอง แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ด้านสังคมเป็นอย่างมาก ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความร่วมมือ และสร้างความสามัคคีทั้งระหว่างพนักงานด้วยกัน หรือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นมากขึ้น หากเน้นการทำงานเพียงอย่างเดียวโดยละเลยความต้องการทางสังคมดังกล่าว จะทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งของพนักงานเพิ่มขึ้นได้ การทำงานร่วมกันเป็นทีมก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานผู้บังคับบัญชาและพนักงานร่วมแสดงความคิดเห็น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาเต็มกำลังความสามารถของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดความร่วมมือประสานงานความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ



ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยหลากหลายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรเองก็ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้วยการวัดประสิทธิภาพของงานอันเกิดจากความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงผลของความผูกพันซึ่งเป็นปัจจัยเกิดก่อนกับประสิทธิภาพของงานซึ่งเป็นตัวแปรตาม เพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดผลด้านประสิทธิภาพในองค์กรที่เพิ่มขึ้นได้ จึงควรนำผลของความผูกพันต่อองค์กรมาศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่น ลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นต้น เพื่อจะได้้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงาน การดูแลและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอันจะเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

3) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม ที่อาจจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายกับคำตอบแทน ความเต็มใจทุ่มเทกับความสมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตส่วนตัว ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับความก้าวหน้าและสิทธิของพนักงาน เป็นต้น

4) ในด้านประชากรที่ศึกษา อาจใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาในกลุ่มประชากรอื่น เช่น พนักงานระดับจัดการ พนักงานระดับบังคับบัญชา เพื่อศึกษาในเชิงเปรียบเทียบและเพิ่มองค์ความรู้ต่อไป

5) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นข้อมูลและเนื้อหาที่ได้จึงเป็นไปในเชิงปริมาณหากแต่ไม่สามารถลงรายละเอียดเชิงลึกได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลได้มาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.

จิตติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งใน*

นิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนวิทยาลัย การบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุจดาว สุจิตกุลชัย. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย*

บูรพา. กรุงเทพฯ: สำนักงานวิจัยแห่งชาติ.

ธารินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS คณะบริหารธุรกิจ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

นันท์กานต์ เต็มกันทา. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา*

ที่มีต่อพฤติกรรมสื่อสารของผู้บังคับบัญชา บรรยากาศการสื่อสาร และการพัฒนา

ตนเองของผู้ได้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

สื่อสารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.



- นิตยา บ้าน โก่อ. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์วิ
กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการ
สาธารณะ) สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชรีย์ หทัย จารุทวีผลบุญกุล, ธัญวฤณ วัท โล, และ วิลาสิณี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่าย
วิจัยประชาชน, 2(3), 27-39.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรสงคราม . มหาวิทยาลัยศิลปากร : นครปฐม.
- สุชน ทิพย์ทิพากร และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา : สถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม. วารสารธุรกิจ
ปริทัศน์, 9 (1), 143-158.
- สุภาวดี ศรีมันตะ. (2560). การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการ
สาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cronbach, L. Joseph. (1984). *Essential of Psychology and Education*. New York: Mc-Graw Hill.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it? *Sloan Management Review*,
4 (7), 20-23.