

การศึกษาลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Organization Style, Job Characteristics and Quality of Work Affecting an Organization Commitment

ณัฐสรัญ เศียรอักษร

บทคัดย่อ

การศึกษาลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรที่เป็นทั้งภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ ทั้งหมด 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์โดยสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.571 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 32.6 (R^2 Adjusted = 0.326)

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The purpose of this research were study factor relating between organization style, job characteristics, quality of work and organization commitment in Bangkok. The sample group used for the research was 400 of employees in Bangkok. The researcher uses questionnaires to collect data and summarize it by using by

frequencies, percentage, standard deviation, correlation coefficient and multiple regression analysis. The finding of analysis results were as follow: 1) Organization style was the level of the organizational commitment is positively and low correlated with a statistically significant difference at the 0.01 level. 2) Job characteristics was the level of the organizational commitment is positively and very low correlated with a statistically significant difference at the 0.01 level. 3) Quality of work and compensation had overall influences on employee engagement. The equation of regression analysis was $Y = 1.388* + 0.070* X1 + 0.086* X2 + 0.361* X3$

Keywords: organization style, job characteristics, quality of work, organization commitment

บทนำ

เนื่องจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านสภาพเศรษฐกิจสังคม และนวัตกรรมที่พัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องเตรียมรับมือ พร้อมปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เช่นการปรับโครงสร้างองค์กร ปรับการทำงาน ปรับระเบียบ เปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อความอยู่รอด ความสามารถทางการแข่งขัน และพัฒนาให้ตามทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน และปัจจัยสำคัญที่ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้จนประสบความสำเร็จ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้หน่วยงานหรือองค์กรจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่การแข่งขันสูง ที่หน่วยงานหรือองค์กรคู่แข่งต่างต้องการแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถ และสำคัญคือประสบการณ์การทำงาน การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ได้เป็นแค่เรื่องของการสรรหาว่าจ้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ แต่ยังคงปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของและความผูกพันกับองค์กร เพราะหากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากเท่าไร ก็จะมีมิตินดีให้ความร่วมมือร่วมใจทำงาน ยินดีปรับตัว พร้อมทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่จากการตระหนักถึงบทบาทสำคัญและการมีอยู่ของตนเองในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรนี้ การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากเท่านั้น (อ้างถึงใน วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, หน้า 261) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมจะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร ตลอดจนอยากอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรไปนานๆ เพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

นอกจากเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นเหมือนกุญแจสำคัญทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอุทิศตนในการปฏิบัติงานและอยากร่วมงานกับองค์กรไปนานๆ ยังมีเรื่องของกลุ่มอายุพนักงานที่หลากหลายในปัจจุบัน (Generation) ที่มีความแตกต่างกันทั้งด้าน ความคิด ค่านิยม นิสัย และพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมา ส่งผลให้งานด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องมีแนวทางการจัดการเพื่อปลูกจิตสำนึกความผูกพันต่อองค์กรที่หลากหลายตามแต่ละกลุ่มอายุพนักงานไปด้วย โดยเฉพาะบุคลากรในกลุ่มอายุคนรุ่นใหม่ที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีแนวโน้มในการเบื่องานและเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่ง

ปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยนี้ส่งผลที่ตามมาคือทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่เกิดความล่าช้า หยุดชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในด้านของภาพลักษณ์ การที่บุคลากรในองค์กรไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้ก็จะกระทบถึงความเชื่อมั่นของบุคคลภายนอก และผู้ที่สนใจเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จนอาจเป็นปัญหาใหญ่ในอนาคตขององค์กรได้

จากความสำคัญและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนประเด็นของกลุ่มอายุพนักงานแต่ละกลุ่ม อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่แบ่งช่วงอายุในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลให้เป็นตามกลุ่มอายุ ได้แก่ (อ้างถึงใน สาริณี โชติวงค์ชาคร, 2560) Baby Boomer คือคนที่มีอายุระหว่าง 54 – 60 ปี Generation X คือคนที่มีอายุระหว่าง 33 – 53 ปี และ Generation Y คนคนที่มีอายุระหว่าง 18 – 38 ปี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนแนวทางปรับปรุงและพัฒนารูปแบบในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความผูกพันต่อองค์กรที่จะส่งผลต่อการรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณค่าอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาปัจจัย 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดย ศุภชัย วงศ์วรกาญจน์ (2555, หน้า 37) ซึ่งให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรคือความจริงรักภักดี คือการที่พนักงานยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร พร้อมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ร่วงเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร นอกเหนือจากการพร้อมอุทิศตนในการทำงาน ความเต็มใจและทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงาน และส่งผลให้พนักงานมีความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ตลอดจนปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปจนเกษียณอายุ

Meyer and Allen (1991) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร และรวบรวมประเด็นที่เป็นที่ถกเถียงเกี่ยวกับสาเหตุของความผูกพันกับองค์กรทั้ง 3 สาเหตุมาไว้ในแนวคิดเดียว ทำให้สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างชัดเจนในด้านความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งความรู้สึกจะบ่งชี้ว่าพนักงานกับองค์กรจะมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด และนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานว่าจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปหรือไม่ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) คือความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนทำงานเพื่อองค์กร
2. ความผูกพันด้านคงอยู่ (continuance commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนที่พนักงานให้แก่องค์กร เช่น ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียถ้าต้องออกจากองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันในด้านนี้ คือการแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร
3. ความผูกพันต้นบรรทัดฐาน (normative commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรักผิดชอบ หรือการรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับองค์กรที่ได้ให้โอกาสในการรับเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้ต้องอยู่ในองค์กรต่อไป พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ อยู่ในองค์กรเพราะคิดว่าเป็นสิ่งพึงกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

เมื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดของ Steer and Porter (1991) และทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เบิร์ต (Herzberg, 1959) น่าสนใจสำหรับผู้ทำวิจัย โดยแนวคิดของ Steer and Porter (1991) จะให้ใช้เป็นแนวทางการศึกษาด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และลักษณะองค์กร (Organization Style) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เบิร์ต (Herzberg, 1959) จะใช้เป็นแนวทางการศึกษาด้านปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุง (Maintenance Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

Rob Goffee and Gareth Jones (2013) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ในประเด็นองค์กรที่น่าเชื่อถือ น่าศรัทธา มีผู้นำที่น่าเชื่อถือ จะต้องมองว่าพนักงานเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การเป็นองค์กรแห่งทางเลือก (Employer of Choice) สำหรับพนักงานเพื่อดึงดูด จูงใจ รักษา ให้พนักงานอยู่ทำงานกับองค์กรนานๆ ต้องมีกระบวนการทัศนในการบริหารคน สร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เป็นบรรยากาศที่อบอุ่นไปด้วยความรัก ความเข้าใจ ความเป็นกันเอง ความพึงพาวาอาศัยซึ่งกันและกัน ความอิสระที่เหมาะสม ความสามัคคี และความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นต้น ลงมือปฏิบัติกันอย่างจริงจังสม่ำเสมอ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

Hackman and Oldham (1980) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการได้ทำงานที่มีความสำคัญและได้ใช้ความสามารถหรือทักษะที่หลากหลายของบุคลากรในการทำงาน ได้ทำงานที่ไม่ซ้ำเดิม ระดับงานมีความสำคัญได้ทั้งต่อบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการมีอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรเกี่ยวกับงานที่ทำ

Richard E. Walton (1974) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่เป็นที่มาของคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) ซึ่งหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเป็นธรรมและเพียงพอกับการใช้ชีวิตได้ตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) ซึ่งหมายความรวมถึงสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการปฏิบัติงานจะต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัย และจะต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น
3. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (the total life space) หมายถึง การดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและสังคม พนักงานได้มีเวลาในการใช้ชีวิตระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น เพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานที่คร่ำเคร่งเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือไม่มีเวลาส่วนตัว

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยอาจพบว่ามี ความแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปในปัจจุบัน และนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้มาเป็นแนวทางปรับใช้ในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างเหมาะสมในสภาพปัจจุบัน

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการ เช่น Mayer and Allen, Steer and Porter, Baron, Herzberg, Rob Goffee and Gareth Jones, Hackman and Oldham, Schultz and Schultz ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัย ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตและค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ทั้งภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาเป็นประชากรผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเลือกเฉพาะประชากรผู้มีสถานภาพทำงาน ลูกจ้างรัฐบาล และลูกจ้างเอกชน จากประชากรผู้สถานภาพทำงานทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 3,441,300 คน กลุ่มตัวอย่าง คือประชากรผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane, 1973

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ครอบคลุมทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและค่าตอบแทน เป็นแบบที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของ ทศพร จิรภิจิวิบูลย์ (2556)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นแบบที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของ พิจิตรา สะสม (2559)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ ลงรหัสแบบสอบถามในเครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลโดยให้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์โดยสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยปัจจัยด้านลักษณะองค์กรในด้านการมีส่ว

ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังแสดงในตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กรด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือ กับความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือ	ความผูกพันต่อองค์กร
ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .245 400
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.245 .000 400

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กรด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม	ความผูกพันต่อองค์กร
ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .372 400
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.372 .000 400

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร
ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .481 400
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.481 .000 400

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 . 400
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.242 .000 400

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มี 3 ตัวแปร คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.571 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 32.6 (R² Adjusted = 0.326) จึงสามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = 1.388* + 0.070* X1 + 0.086* X2 + 0.361* X3$$

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	Sig.
1. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม	0.070	1.413	.159
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ	0.086	1.529	.127
3. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.361	7.489	.000
ค่าคงที่	1.388	7.353	.000

R = 0.571, R² = 0.326, SEE = 0.580, F = 47.869, Sig. = .000

* = P < .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในครั้งนี้พบว่า พนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่อที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 261 คน (ร้อยละ 65.3) มีอายุระหว่าง 21 – 40 ปี จำนวน 321 คน (ร้อยละ 80.3) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 299 คน (ร้อยละ 74.8) สถานภาพโสด จำนวน 286 คน (ร้อยละ 71.5) มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 197 คน (ร้อยละ 49.3) และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 1-5 ปี จำนวน 229 คน (ร้อยละ 57.3) ซึ่งพบว่าปัจจัยในด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ในด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยด้านลักษณะองค์กรในด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่า ความผูกพันองค์กรนั้นเป็นระดับความเชื่อมั่นและการยอมรับความเป็นองค์กรของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรและลักษณะองค์กรมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยลักษณะงานและประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและค่าตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับ ทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2556) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพนักงาน ทำให้เกิดความพึงใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาเกี่ยวกับ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าในประเด็นเงินที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและค่าตอบแทนพิเศษต่างที่ได้รับมีความเหมาะสม จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ในข้อที่ระบุถึงการไม่คิด

เปลี่ยนงานใหม่ถึงแม้องค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า ปรากฏค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ไม่ได้ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่มั่นคงและยั่งยืน ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรต่าง ควรพิจารณาในเรื่องนี้ โดยอาจเพิ่มสวัสดิการพิเศษให้มากขึ้น เช่น วันหยุดในวันเกิดของพนักงาน เป็นต้น หรือจัดความแตกต่างในค่าตอบแทนที่อาจจะขึ้นกับอีกหลายปัจจัยนอกเหนือจากความแตกต่างทางเพศ เช่น สถานภาพสมรส ภูมิภาค โดย กัลยาณี เสนาสุ (2560, หน้า 78)

2. ด้านการตระหนักถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกองค์กร หรือการสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรให้แก่พนักงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตน และการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการเพิกเฉยต่อปัญหาขององค์กรตลอดจนการไม่รู้สึกรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อาจส่งผลเสียในระยะยาวในด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่ควร เพราะถึงแม้ว่างานจะเสร็จไม่เสร็จและไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ก็ไม่ตระหนักถึงความเสียหายต่อองค์กรนี้ เพราะคิดว่าไม่ใช่ปัญหาของตน ดังนั้นผู้บริหารควรเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตลอดจนปลูกฝังให้พนักงานในองค์กรทุกคนคิดว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของทุกคน โดยอาจกำหนด Core Value หรือค่านิยมขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร โดยจำแนกตามกลุ่มอายุพนักงาน เนื่องจากแต่ละกลุ่มอายุจะมีลักษณะ และพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปอย่างเฉพาะตัว
2. การศึกษาในครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรมเพื่อข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมในประเด็นต่างๆ ในอนาคตที่น่าสนใจ
3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจจะศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างพนักงานในองค์กรที่อยู่เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและกลุ่มตัวอย่างพนักงานในองค์กรที่อยู่ในเขตพื้นที่ต่างจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณี เสนาสุ. (2560). การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมพูนุท บุญประเสริฐ. (2555). ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมกับความผูกพันของพนักงานกลุ่ม Generation Y. วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. 55: 24-36.
- ทวีศักดิ์ สุทวาทิน. (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็นเพรส.

ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). การศึกษาเจเนอเรชันในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีรภัทร ชติยะหล้า (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่. มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.

บุษบา ส่งภากรณ์รัตน์. (2558). วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิจิตรา สะสม. (2559). การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มโรงพยาบาลแพทย์รังสิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วัลรัตน์ ภัทรพิริยานนท์. (2553). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูเฟคเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเวลส์โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.

ศุภชัย วงศ์วรกาญจน์. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โฮเต็ล แอนด์ เรซิเดนซ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (วปส.). (2559). ทำความรู้จักคนต่างรุ่นต่าง “เจเนอเรชัน”. รายงานสุขภาพคนไทย 2559 ตายดี: วิถีเลือกได้ [ออนไลน์]. 2559: 10-11. จาก <http://www.hiso.or.th/hiso5/report/report2016T.php>

สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การศึกษางานวิชาการค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สุพัตรา ผ่านเจริญวิวัฒน์ (2556). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560). สรุปผลการสำรวจ ภาวะการทำงานของประชากร (เดือนเมษายน พ.ศ. 2560). ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2560, จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร/ภาวะการทำงานของประชากร60/Report_April17.pdf

Suthakan, M. and Ananchai, K. (2016). Generation Y in the Workplace: A Study of the Relationship between Value Congruence and Organizational Commitment. *Journal of Management Sciences*. Vol.33 No.1 January-June: 51-75T