

สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม

(The Effects of Work Environment and Quality of Work Life on
Organizational Commitment of Employees in a Construction Company in
Bueng Kum District)

วรารกร ภูัสกุล*

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม รวมทั้งเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประชากรในการวิจัยคือบุคลากรจำนวน 350 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 คน ได้มาจากการสุ่มแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 35-44 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุงานในองค์กร 1-3 ปี สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ขณะที่ด้านการสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ระยะเวลาการทำงานในองค์กรส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะของงาน ด้านการสื่อสาร และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This independent study aimed to examine the level of work environment, the level of quality of work life, and the level of organizational commitment among employees of a construction company in Bueng Kum District. In addition, the study sought to compare organizational commitment classified by personal factors and to analyze the influence of work environment and quality of work life on organizational commitment. The population consisted of

350 employees, and a sample of 197 respondents was selected using convenience sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics included t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The statistical significance level was set at 0.05. The results indicated that most respondents were male, aged between 35–44 years, held a bachelor's degree, and had work experience of 1–3 years. Overall, the work environment was at a high level, with job security and workplace safety rated as the highest aspect, while communication was rated at a moderate level. The overall quality of work life and organizational commitment were also at a high level. Comparative analysis based on personal factors revealed that gender, age, and educational level did not result in statistically significant differences in organizational commitment. However, length of employment significantly affected organizational commitment at the 0.05 level. Furthermore, multiple regression analysis showed that work environment factors related to job characteristics and communication, as well as the quality of work life factor concerning socially valuable work, had a statistically significant influence on organizational commitment at the 0.05 level.

Keywords: working environment; quality of work life; organizational commitment

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐานของโลกเติบโตอย่างรวดเร็ว อุตสาหกรรมก่อสร้างคาดว่าจะเติบโตจาก 11.39 ล้านล้านดอลลาร์ ในปี 2024 เป็น 16.11 ล้านล้านดอลลาร์ ในปี 2030 ภาคอุตสาหกรรมนี้ไม่ได้มีบทบาทเพียงการสร้างสิ่งปลูกสร้างทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานของการพัฒนาเมือง การสร้างงาน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในภาพรวม การดำเนินงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างสมัยใหม่มีความซับซ้อนมากขึ้น ทั้งในด้านเทคโนโลยี กระบวนการผลิต การควบคุมคุณภาพ และการบริหารโครงการ ซึ่งต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างบุคลากรหลายสาขา เช่น วิศวกร สถาปนิก ผู้ควบคุมงาน และแรงงานในภาคสนาม ความสำเร็จของโครงการจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเทคนิคเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับ “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” ที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ ความปลอดภัย และแรงจูงใจของบุคลากรในทุกๆระดับ ประเทศที่มีความก้าวหน้าในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ เยอรมนี และสิงคโปร์ ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีมาตรฐาน และส่งเสริมความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างรอบด้าน ตั้งแต่การจัดพื้นที่ทำงานให้เหมาะสม การควบคุมเสียง ฝุ่น ความร้อน ไปจนถึงการจัดบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของทีมงาน แนวทางดังกล่าวช่วยลดอุบัติเหตุ เพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันและภักดีต่อองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ หลายประเทศยังตระหนักว่าสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยั่งยืนขององค์กรในภาพรวม

บริบทของประเทศไทย อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นแหล่งจ้างแรงงานขนาดใหญ่ที่มีบทบาททั้งในภาครัฐและเอกชน ได้ระบุว่าอุตสาหกรรมก่อสร้างมีมูลค่าการผลิตมากกว่า 8.8 แสนล้านบาท โตขึ้น 6.4% จากปี 2567 และมีแรงงานในภาคก่อสร้างไทย 2.08 ล้านคน คิดเป็น 5.3 % ของแรงงานทั้งหมด และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น 1.5 % ต่อปี การขยายตัวของอุตสาหกรรมนี้เกิดจากการลงทุนในโครงการขนาดใหญ่ เช่น รถไฟฟ้า 4 สายใหม่มูลค่า 1.28 แสนล้านบาท ทางด่วน ถนน อาคารสำนักงาน และโครงการที่อยู่อาศัย ซึ่งล้วนมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นเศรษฐกิจและสร้างความเจริญในระดับประเทศ อย่างไรก็ตาม ความเติบโตดังกล่าวก็ทำให้การแข่งขันในอุตสาหกรรมเข้มข้นขึ้น ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องมุ่งเน้นการบริหารจัดการให้ได้คุณภาพภายใต้ข้อจำกัดของเวลา งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล ลักษณะของงานก่อสร้างไทยประกอบด้วยหลายภาคส่วนที่ต้องเชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่งานออกแบบงานให้คำปรึกษา งานควบคุมโครงการ ไปจนถึงการก่อสร้างจริงในภาคสนาม ซึ่งแต่ละส่วนต้องอาศัยการประสานงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการดำเนินงานที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบในหลายองค์กรก่อสร้างยังคงเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น พื้นที่หน้างานแออัด สภาพอากาศร้อนชื้น เสียงดัง ฝุ่นละออง การขาดอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) ที่ได้มาตรฐาน รวมถึงระบบความปลอดภัยที่ไม่ทั่วถึง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพและสุขภาพของบุคลากรโดยตรง ทั้งยังเป็นสาเหตุของความเหนื่อยล้า ความเครียด และแรงจูงใจที่ลดลง ซึ่งหากขาดการบริหารจัดการที่เหมาะสมอาจนำไปสู่การลดประสิทธิภาพของโครงการและอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มขึ้น

ปัจจุบันปัญหาด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างพบว่า 88.97 % ของอุบัติเหตุในไซต์ก่อสร้างไทยเกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย และ 72.92 % มาจาก สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย (Construction safety in Thailand: Statistical records analysis) ยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในองค์กรที่มีลักษณะการรับโครงการทั่วประเทศ ซึ่งต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายตามภูมิภาค สภาพภูมิอากาศ และข้อจำกัดของพื้นที่ก่อสร้าง การจัดการสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับแต่ละบริบทจึงเป็นภารกิจที่ซับซ้อนและต้องอาศัยการวางแผนอย่างรอบคอบ ปัญหาที่พบบ่อยในหลายองค์กร เช่น การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานไม่ทั่วถึง การขาดระบบตรวจสอบความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ การจัดพื้นที่ทำงานที่ไม่เป็นระเบียบ หรือการละเลยการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่บั่นทอนประสิทธิภาพของบุคลากรและบรรยากาศโดยรวมของการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการยอมรับผลงานที่ไม่ทั่วถึง ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและลดความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่ไม่สามารถบริหารจัดการสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ย่อมมีแนวโน้มประสบปัญหาด้านคุณภาพงาน ความปลอดภัย และการสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ ในทางกลับกัน องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ เช่น การจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน หรือด้านสังคม เช่น การส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างทีม จะสามารถสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีระบบจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรก่อสร้างสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขัน เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร และสร้างความมั่นคงในระยะยาวทั้งในระดับองค์กรและระดับอุตสาหกรรมของประเทศ

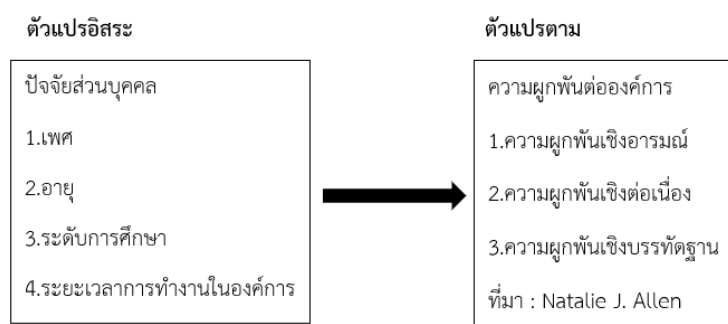
วัตถุประสงค์

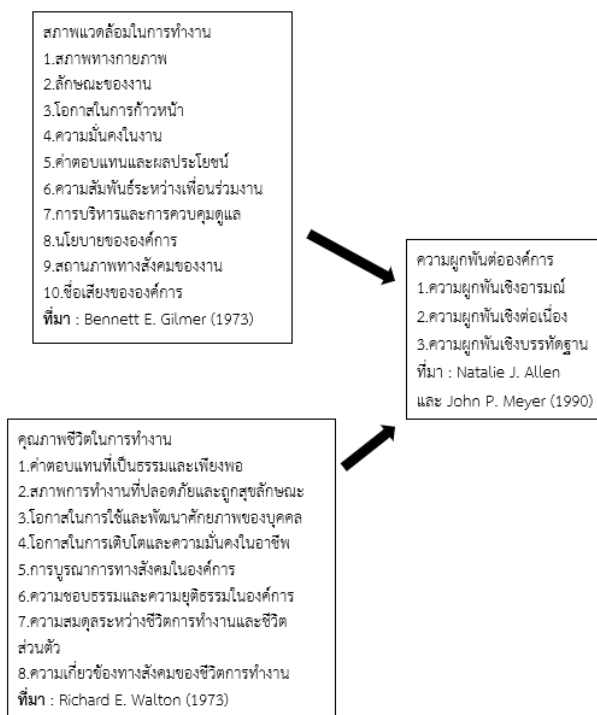
1. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม
5. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานในองค์กร) ที่แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่มแตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม

กรอบแนวคิดในการวิจัย





ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารทราบถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปใช้วางแผนและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสม ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ประกอบการสร้างนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ความภักดี และความตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว

แนวคิด/ทฤษฎี

Gilmer (1973, อ้างถึงใน สุวรรณี หงษ์จิตร, โสริยา สุภาพล และ เพ็ญพิชชา โปธากุล, 2564, น. 24 - 27) ได้กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ทำให้ผู้คนทำงานเกิดความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่การได้รับโอกาส

เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัล แก่ผู้ปฏิบัติงานดีให้การยอมรับและยกย่องชมเชยคนทำงานเมื่อทำงานได้ดีส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการสร้างโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจมีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามคุณภาพของพนักงาน เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงาน ทำหายและทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงาน อย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้คนทำงานเกิดความรูสึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the job) คือ การได้ทำงานอยู่ใน กลุ่มที่มีเหมือนกับตนได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานมีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตนมีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและขั้นตอนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัยเครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศ ถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วยค่ารักษาสุขภาพ การจัดประกันภัย เป็นต้น

Walton (1973, ปิยะนุช ตันเจริญ และ ศรีณย์ จิตารีย์, 2563, น.120 - 121) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม Walton ได้กำหนดเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึงรายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลาได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตน และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย (safe and healthy condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติ และระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (development of human capacities) หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่รู้จักหา หรือได้รับสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงาน และได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุกๆ ขั้นตอน

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

6. ธรรมนูญในองค์กร หรือประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) หมายถึง การยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงานโดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (the total life space) หมายถึงการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งานครอบครัว และสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนมีความก้าวหน้า หรืองานที่ทานั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม และให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่นๆ

Allen & Meyer (1990, ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554, น.22) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ดังที่ได้กล่าวในขั้นต้น นอกจากนั้นแล้วยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิภพของหัวหน้างานเช่น การรู้สึกถึง

องค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steer และ Mottaz ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันด้วยความรู้สึก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื่อง เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงการพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมธาวรรณ แสงทอง และ สมพล ทุงหว่า (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง” โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 315 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันของพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านงานที่ทำทลายความสามารถ ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีมและการมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันของพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและการเจริญเติบโตในงาน ด้านรูปแบบการบริหารที่เป็นธรรมและเหมาะสม และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันของพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานของบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตปทุมธานี จำกัด จำนวน 350 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2568 จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยชุดแบบสอบถามมีลักษณะทั้งแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close ended question) และ แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น

1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในองค์กร แล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคง, ด้านโอกาสความก้าวหน้า, ด้านองค์กรและการจัดการ, ด้านผลตอบแทน, ด้านลักษณะของงาน, ด้านการนิเทศงาน, ด้านสังคมของงาน, ด้านการสื่อสาร, ด้านสภาพการทำงานทางกายภาพและด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, ด้านสภาพการทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพ, ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง, ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร, ด้านธรรมาภิบาลและความชอบธรรมในองค์กร, ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวและด้านงานที่มีคุณค่าต่อสังคม สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์, ด้านความผูกพันเชิงต่อเนืองและด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐานสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม ด้านการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม ว่าควรมีการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาในด้านใดบ้าง แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) จึงใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแบบ (Content Analysis)

ผลการศึกษาหรือผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่มที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 197 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 67.51 และเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.49 ตามลำดับ อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 35 – 44 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.18 อายุ 25 – 34 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.96 อายุ 45 – 54 ปี จำนวน 33 คน อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.08 อายุมากกว่าหรือเท่ากับ 55 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.03 ตามลำดับ ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 78.17 สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.78 สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.05 ตามลำดับ ระยะเวลาการทำงานในองค์กรผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในองค์กร 1 – 3 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.59 ระยะเวลาทำงานในองค์กรมากกว่า 3 – 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ระยะเวลาทำงานในองค์กรมากกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.87 ระยะเวลาทำงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.14 ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรของบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึง พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.665 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.465 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.071 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.611 รองลงมาสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับมาก คือ ด้านสังคมของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.897 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.699 ด้านสภาพการทำงานทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.816 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.739 ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.714 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.724 ด้านองค์กรและการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.709 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.704 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.675 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.774 ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.574 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.729 ด้านการนิเทศงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.457 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.800 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.435 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.927 ตามลำดับ สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับปานกลาง ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.305 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.920 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึง พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.463 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.499 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก คือ ด้านสภาพการทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.575 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.802 รองลงมา ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.541 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.634 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.519 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.690 ด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.492 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.888 ด้านธรรมาภิบาลและความชอบธรรมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.403 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.858 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.401 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.737 ตามลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง คือ ด้านงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.394 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.858 รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.381 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.707

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึง พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.511 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.649 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก คือ ด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.647 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.871 รองลงมา ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.532 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.797 ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.355 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.799

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานในองค์กร) ที่แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่มแตกต่างกันโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าความแตกต่างระหว่างตัวแปรจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการ LSD สามารถแสดงผลการทดสอบได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ค่าสถิติ	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	Independent t-test	-0.199	0.842	ปฏิเสธ
อายุ	One-Way ANOVA	0.238	0.917	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	One-Way ANOVA	2.191	0.115	ปฏิเสธ
ระยะเวลาการทำงานในองค์กร	One-Way ANOVA	3.146	0.026	ยอมรับ

นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ มีค่าการทดสอบ T-test เท่ากับ -0.199 Sig 0.842 ด้านอายุ มีค่าการทดสอบ F-test เท่ากับ 0.238 Sig 0.917 ด้านระดับการศึกษา มีค่าการทดสอบ F-test เท่ากับ 2.191 Sig 0.115 ด้านระยะเวลาการทำงานในองค์กร มีค่าการทดสอบ F-test เท่ากับ 3.146 Sig 0.026

สมมติฐาน 2 สภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม

MODEL	Sum of Square	df	Mean of Square	F	Sig
Regression	44.587	18	2.477	11.559	<0.001*
Residual	38.144	178	0.214		
Total	82.731	196			

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม พบว่า ค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนายตัวแปรตามได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์สภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE	Beta	t	P-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.356	0.320		1.111	0.268		
ด้านลักษณะของงาน (WE5)	0.115	0.050	0.137	2.314	0.022	0.741	1.349
ด้านการสื่อสาร (WE8)	0.124	0.049	0.176	2.517	0.013	0.532	1.879
ด้านงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (QWL8)	0.136	0.050	0.180	2.740	0.007	0.601	1.664

R =0.734 R Square =0.539 Adjust R Square =0.492 SEE =0.463 F change =11.559
Sig. F Change <0.001* Durbin-Watson =2.011

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่มด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ด้านลักษณะของงาน ด้านการสื่อสาร) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านงานที่มีคุณค่าต่อสังคม) ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่า Adjust R Square เท่ากับ 0.492 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทงานก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่มร้อยละ 49.2 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดย ด้านงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสื่อสารและด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 50.8 เป็นการส่งผลจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา โดยสามารถเขียนสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.356 + 0.115 (WE5) + 0.124 (WE8) + 0.136 (QWL8)$$

สามารถเขียนสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.137 (WE5) + 0.176 (WE8) + 0.180 (QWL8)$$

และในที่นี้สามารถเขียนตัวแบบ (Model) ที่ได้จากการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานก่อสร้างเป็นงานที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานชัดเจน ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือร่วมกัน บุคลากรทุกคนไม่ว่าจะมีเพศ อายุ หรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ต่างต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ และระบบการบริหารจัดการเดียวกัน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้เกิดจากลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าว แต่เกิดจากบริบทการทำงานและการจัดการขององค์กรมากกว่า ในด้านระยะเวลาการทำงานในองค์กร พบว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า “ระยะเวลา” เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสะสมความคุ้นเคย ความไว้วางใจ และการยอมรับในวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรที่มีอายุงานยาวนานมีแนวโน้มเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานน้อย เนื่องจากช่วง 1-3 ปีแรกมักเป็นช่วงของการปรับตัวและประเมินความเหมาะสมของงานและองค์กร จึงยังไม่เกิดความผูกพันในระดับสูงเท่ากลุ่มที่ทำงานกับองค์กรมานาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่ม โดยสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 49.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 50.8 อาจเกิดจากปัจจัยอื่นที่ไม่ได้ศึกษาในครั้งนี ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านงานที่มีคุณค่าต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสื่อสาร และด้านลักษณะของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรก่อสร้างให้ความสำคัญกับการรับรู้คุณค่าและความหมายของงานที่ตนปฏิบัติ เมื่อบุคลากรเห็นว่างานของตนมีส่วนช่วยสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรและสังคม จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในเชิงอารมณ์และเชิงบรรทัดฐานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton ที่มุ่งเน้นคุณค่าของงานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมถึงแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen และ Meyer ที่อธิบายว่าความผูกพันเชิงอารมณ์เกิดจากความภาคภูมิใจและการเห็นคุณค่าของการเป็นสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารและลักษณะของงานเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวได้ว่า การสื่อสารที่ชัดเจน เป็นระบบ และการออกแบบลักษณะงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร จะช่วยลดอุปสรรคในการทำงาน เพิ่มความมั่นคงและเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer ที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญในขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีการรับรู้ต่อปัจจัยเหล่านี้ในระดับใกล้เคียงกันหรือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่องค์กรได้จัดการไว้อยู่แล้ว จึงไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลสูงกว่า

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตบึงกุ่มเกิดจากการผสมผสานระหว่างมิติด้านจิตใจและมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะการรับรู้คุณค่าและความหมายของงานควบคู่กับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ระยะเวลาการทำงานในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานในช่วงอายุงานต้นยังอยู่ในช่วงปรับตัว เรียนรู้งาน และประเมินความเหมาะสมขององค์กร จึงยังไม่เกิดความผูกพันในระดับสูงเท่ากลุ่มที่ทำงานมานาน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานใหม่ โดยจัดระบบปฐมนิเทศและแผนปรับตัวพนักงานที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายงาน มาตรฐานการทำงาน และข้อกำหนดด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ รวมถึงการจัดให้มีพี่เลี้ยงหรือหัวหน้างานที่ทำหน้าที่โค้ช ติดตามและให้คำแนะนำเป็นระยะ เพื่อช่วยลดปัญหาพนักงานและสร้างความรู้สึกรับการสนับสนุน นอกจากนี้ องค์กรควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาทักษะในสายงานก่อสร้างที่ชัดเจนและจับต้องได้ เพื่อให้พนักงานเห็นอนาคตและเกิดความตั้งใจอยู่กับองค์กรในระยะยาว

2. จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านการสื่อสาร และด้านงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรจึงควรกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นขั้นตอนและเข้าใจง่าย เพื่อให้งานมีความเป็นระบบและคาดการณ์ได้ รวมถึงบริหารภาระงานและทรัพยากรให้เหมาะสมกับสภาพจริงของโครงการ เพื่อลดแรงกดดันและความรู้สึกแบกรับงานเกินกำลัง นอกจากนี้ ควรกำหนดระบบการสื่อสาร การให้ข้อเสนอแนะ และการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการสื่อสารรับฟังและสามารถแก้ไขปัญหาได้จริง

3. องค์กรควรสื่อสารคุณค่าและความหมายของโครงการให้บุคลากรรับรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวอย่างยั่งยืน

รายการอ้างอิง

1. สุวรรณิ หงษ์วีจิตร, โสรยา สุภาพล และ เพ็ญพิชชา โพธากุล (2564) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
2. ปิยะนุช ตันเจริญ และ ศรัณย์ ฐิตารีย์ (2563) ความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังก้ง อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)
4. เมธาวรรณ แสงทอง และ สมพล ท่งหว่า (2567) คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง