

สมดุลชีวิตกับการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
Effects of Work-Life Balance and Work Motivation on Employees'
Organizational Commitment

ทิพย์ทิตยา สวยสวัสดิ์¹ และ กนกพร ชัยประสิทธิ์¹

Thipthittaya suaysawat¹ and Kanokporn Chaiprasit¹

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹Master of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Received: February 9, 2022

Revised: March 20, 2022

Accepted: March 30, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร (2) เพื่อศึกษาสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร และ (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของ บริษัท ไทยฟิลาเท็กซ์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งหมด 218 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบ independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สมดุลชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร และพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สมดุลชีวิตกับการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความผูกพันในองค์กร

Abstract

The objectives of the study were (1) to examine employees' personal factors that affect organizational commitment (2) to investigate the influence of employees' work-life balance on their organizational commitment; and (3) to study the effect of work motivation on employees' organizational commitment. Population used in this study were 218 employees of Thai Filatex Public Company Limited. the research instrument used to collect data was a questionnaire. the statistics used

to analyze data were percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. the study results revealed that different personal factors, including gender, marital status, educational level, and years of work all affected organizational commitment differently whereas age, job position, and income demonstrated no effect on organizational commitment. Work-life balance, including the personal and social aspects of work, influenced the employees' organizational commitment. in addition, it was found that the core elements of work motivation: the motivation factor including achievement, and advancement to higher level tasks; and the hygiene factor, including job security, both influenced organizational commitment of employees at a statistically significant level of .05.

Keywords: work-life balance, work motivation, motivation factor, hygiene factor, organizational commitment



บทนำ

ปัจจุบันทั่วโลกกำลังประสบปัญหาของโรคระบาดโควิด-19 อย่างรุนแรง ซึ่งสร้างผลกระทบในแนวกว้าง ทุกประเทศต้องปรับใช้มาตรการในการรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดที่เกิดขึ้น โดยการปิดประเทศเพื่อลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ซึ่งจากเหตุการณ์การแพร่ระบาดในครั้งนี้นี้ส่งผลกระทบให้เศรษฐกิจโลกตกต่ำลงมากยิ่งขึ้น ไม่เว้นแม้กระทั่งประเทศไทยที่มีปัจจัยในการกระตุ้นเศรษฐกิจหลัก ของประเทศเป็นธุรกิจการท่องเที่ยว และการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงจากการปิดประเทศ รวมทั้งการที่รัฐบาลมีการประกาศพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการปิดสถานที่เสี่ยงในพื้นที่ทั่วประเทศ ที่เป็นแหล่งในการรวมตัวของประชาชน และการควบคุมการเดินทางไปยังพื้นที่สาธารณะอีกด้วย (รัฐบาลไทย, 2564)

หลายธุรกิจมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นอยู่โดยการเปลี่ยนแปลงนโยบายมากมายภายในองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การบริหารจัดการ การวางแผน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดความมั่นคงในปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับ

ตัวและหากกลยุทธ์การดำเนินงานที่สามารถทำให้องค์กรได้เปรียบคู่แข่งขัน และองค์กรใดจะประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่ช่วยผลักดันให้สามารถดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพได้ และเป็นกำลังสำคัญที่นำพาองค์กรให้ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ (มีเดช นาคะภากร, 2560)

เนื่องจาก บริษัท ไทยฟิลาเท็กซ์ จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจผลิตและส่งออกเส้นด้ายยางยืดไปยังต่างประเทศ และยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจสำคัญของประเทศไทย ในการผลิตเส้นด้ายยางยืดจะใช้น้ำยางขึ้นเป็นวัตถุดิบหลัก ซึ่งมีแนวโน้มการปรับฐานราคาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากความต้องการถูงมื่ออย่างเพิ่มขึ้นในตลาดโลก เนื่องด้วยผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ถูกใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการนำไปผลิตถูงมื่ออย่าง ซึ่งเป็นที่ต้องการทั่วโลกในขณะนี้ จึงทำให้มีต้นทุนในการผลิตที่สูงขึ้น และองค์กรเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ทำให้มีต้นทุนการบริหารสูง องค์กรจึงต้องปรับเปลี่ยนการบริหารการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพราะกิจการได้รับผลกระทบโดยตรง โรงงานที่ทำการผลิตอยู่จังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่แพร่ระบาด กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ ล้วนเป็นกิจกรรมเสี่ยง

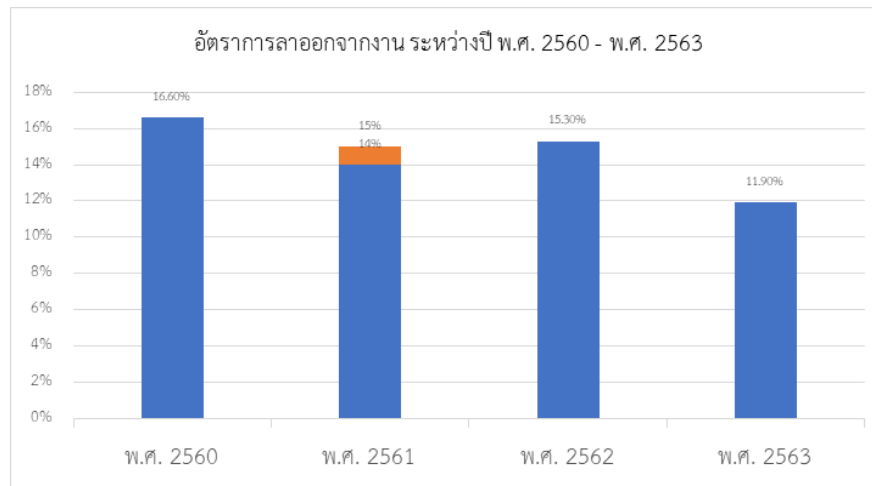
จากการรวมตัวของประชากรจำนวนมาก ส่งผลให้โรงงาน ต้องมีการปิดกิจการชั่วคราว พนักงานอยู่ในสถานะว่างงานชั่วคราว สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร มีการจัดให้พนักงานทำงานที่บ้าน (Work From Home) ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งส่วนพฤติกรรมส่วนบุคคล ครอบครัว สังคม รวมไปถึงสภาพแวดล้อม อย่างฉับพลัน เป็นการใช้ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) คือการมีโอกาสดำเนินงานที่บ้าน ลดจำนวนวันการเข้าออฟฟิศ หรือการลดการพบปะผู้คนในสังคม แล้วหันมาใช้ชีวิต และทำงานที่บ้าน ทำให้ผู้คนมองเห็นแนวทางที่จะสร้างสมดุลชีวิตระหว่างอยู่บ้านมากขึ้น และจะเป็นแนวทางในการปรับสมดุลชีวิตระหว่างเวลาส่วนตัว การงาน และสังคมให้สมดุลมากยิ่งขึ้น (กรมสุขภาพจิต, 2563)

สมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นการบริหารจัดการเวลาของแต่ละบุคคลในการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม การมีเวลาให้ตนเอง ครอบครัว รวมไปถึงเวลาในการทำงาน โดยทำให้ชีวิตส่วนตัว และมีความสุขในการทำงานไปพร้อมกัน การพัฒนาและสร้างเสริมให้พนักงานเกิดความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work-life balance) ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ บทบาทหน้าที่ในการทำงานและการใช้ชีวิต การบริหารเวลาในการทำงานของตนเองและการบริหารของแต่ละองค์กร (หทัยทิพย์ ลิ้วสงวนกุล, 2555) Deery & Jago ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรที่มีความสามารถ สมดุลชีวิตกับการทำงาน และกลยุทธ์การรักษาพนักงาน โดยพบว่าความสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นหนึ่งในตัวแปรที่ใช้ประกอบการจัดการ และการรักษาพนักงาน ทำให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กร เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (Deery, M., & Jago, L., 2015, pp. 97-108)

แรงจูงใจในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เป็นแรงดึงดูดให้พนักงานอยากจะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และต้องมีการพัฒนาขับเคลื่อนให้ไปสู่เป้าหมายได้รับการยอมรับ ทำให้เกิดแรงกดดันในการทำงานของบุคคลที่จะต้องค่อยปรับตัว และไม่หยุดนิ่งอยู่ตลอด

เวลา (อัญธิกานต์ จินศรี และ กนกพร ชัยประสิทธิ์, 2564) แรงจูงใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกร่วมในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน จากผลของความพึงพอใจจะทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น อยากที่จะทำงาน มีความมุ่งมั่น ขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งช่วยส่งผลให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (จุฑารัตน์ ศรีไย, 2554) ดังเช่นงานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ศศิมาศ หอมบุญมา, 2558)

ซึ่ง (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-8) ได้อธิบายความผูกพันในองค์การว่าหมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติทางบวกที่มีต่อองค์การ ความเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งที่อยากให้งานอยู่ในองค์การ มีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์การ โดยได้แบ่งความผูกพันในองค์การออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งความผูกพันในองค์การเป็นสิ่งที่หลายองค์การพยายามที่จะสร้างให้เกิดขึ้น พนักงานหนึ่งคนจะมีความผูกพันต่อองค์การได้ในระดับหนึ่งจะต้องผ่านประสบการณ์ในด้านการงานที่ดี การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสามารถรับรู้ว่าการที่ตนเองทำอยู่มีโอกาที่จะก้าวหน้าในองค์การ ตลอดจนกระทั่งมีความเชื่อมั่นและเกิดความรู้สึกผูกพัน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป โดยไม่มีแนวโน้มที่จะลาออก ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์การในระยะยาว (ศศินันท์ ทิพย์โอสธ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2556)



ภาพ 1 อัตราการลาออกจากงาน ระหว่างปี พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2563

ที่มา: กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน. (2564). วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน พ.ศ. 2560-2563, กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน

จากกราฟแสดงอัตราการลาออกของพนักงานในปีพ.ศ. 2560 ที่สูงถึงร้อยละ 16.6 ในปีพ.ศ. 2561 คาดว่าการลาออกของพนักงาน (turn over) จะสูงถึงร้อยละ 14-15 อัตราการลาออกของพนักงาน ในปี 62 พบว่า พนักงานลาออกจากองค์การโดยความสมัครใจร้อยละ 15.3 ส่วนในปีพ.ศ. 2563 ยังเป็นปีที่มีอัตราพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจต่ำที่สุดในรอบทศวรรษ โดยมีอัตราที่ลดต่ำลงเหลือแค่ร้อยละ 11.9 เท่านั้น จากข้อมูลข้างต้นแสดงถึงอัตราการลาออกของพนักงานที่มีแนวโน้มลดลงซึ่งอาจเกิดจากพนักงานมีความผูกพันในองค์การเพิ่มมากขึ้น (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน, 2564) จึงทำให้มีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง สมดุลชีวิตกับการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ซึ่งผลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การหรือธุรกิจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันและความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์การได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์การ

2. เพื่อศึกษาสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) สังคมเศรษฐกิจของไทย ได้มีการศึกษาเรื่อง สมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานในองค์การรัฐ โดย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2549) ได้ให้ความหมายว่า การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง หลักการกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของแต่ละบุคคล คือความรู้สึกที่ว่าตนจะมีอำนาจเพียงพอในการจัดการภาระหน้าที่ที่งานรวมถึงกิจกรรมต่างๆ และการบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง โดยได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2554-2556 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และการบริหารองค์การ มีหลักการเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับ

การทำงาน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) ด้านการทำงาน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งผลผลงานที่มีคุณภาพแก่องค์กร ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 2) ด้านส่วนตัว คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว เพื่อให้มีความสุข สุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 3) ด้านสังคม คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม เพื่อให้พนักงานทุกระดับชั้นมีความสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจกัน มีความรักใคร่สามัคคีกัน และภาคภูมิใจในองค์กร 4) ด้านเศรษฐกิจ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเงิน และความมั่นคงในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำการพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ได้ด้วยความเต็มใจและพอใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานที่กำหนดไว้ไม่ได้ใช้แค่ความสามารถของบุคคลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น และแรงจูงใจยังสามารถอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรม และสามารถใช้พยากรณ์หรือคาดเดาพฤติกรรมของบุคคลได้ แรงจูงใจจึงเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้ทราบได้ว่า ทำไมบุคคลถึงได้มีพฤติกรรมเช่นนั้น อะไรเป็นต้นเหตุที่จูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น

แรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg, 1959) ทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน หมายถึง พนักงานมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับงานได้ และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ 2) การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ซึ่งอาจแสดงออกโดยการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี และการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ 3) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่คุณได้ปฏิบัติ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่าง

สมบูรณ์แบบ มีลักษณะงานที่น่าสนใจ สามารถแสดงความคิดเห็นริเริ่มหรือสร้างสรรค์ผลงานได้ 4) ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การจัดลำดับงานที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ ในการทำงานของพนักงาน และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน 5) ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง พนักงานได้รับโอกาส การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และได้รับโอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพ ตลอดจนการศึกษาต่อ ผูกอบรม ดูงาน เป็นต้น

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถที่ผู้บังคับบัญชาขององค์กร ในการจัดการและการบริหารงาน จัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน และสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายขององค์กร 2) ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และตามความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบ มีสวัสดิการจากทางองค์กรมอบให้ นอกเหนือจากเงินเดือน เป็นไปตามกฎหมายหรือมากกว่าตามความเหมาะสม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้ร่วมงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิริยา ท่าทาง หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ ตามโครงสร้างขององค์กร สภาพที่เหมาะสมขององค์กร สถานที่ทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ เช่น สภาพแวดล้อม แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ 5) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในความมั่นคงของการทำงานนั้น ตำแหน่งงาน และความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร 6) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของพนักงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรมในการดำเนินงานและการบริหารงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment) ตามที่ Steers (1977 อ้างถึงใน ศุภพร จิตต์เที่ยง, 2554, น.22) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกใน

องค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ และแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความเต็มใจในการที่จะอุทิศทั้งกำลังร่างกายและแรงใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การอย่างสุดความสามารถ ซึ่งแสดงได้ 3 รูปแบบดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึงเป้าหมายขององค์การ และเป้าหมายของส่วนบุคคลสามารถร่วมกันแล้วไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมีความสอดคล้องกัน รู้สึกมีความยินดี และภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ และเชื่อว่าองค์การจะนำพาไปสู่ความสำเร็จได้ และเห็นทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ รู้สึกว่าตนมีโอกาสมาก และจะสามารถที่จะประสบความสำเร็จจากการทำงานได้

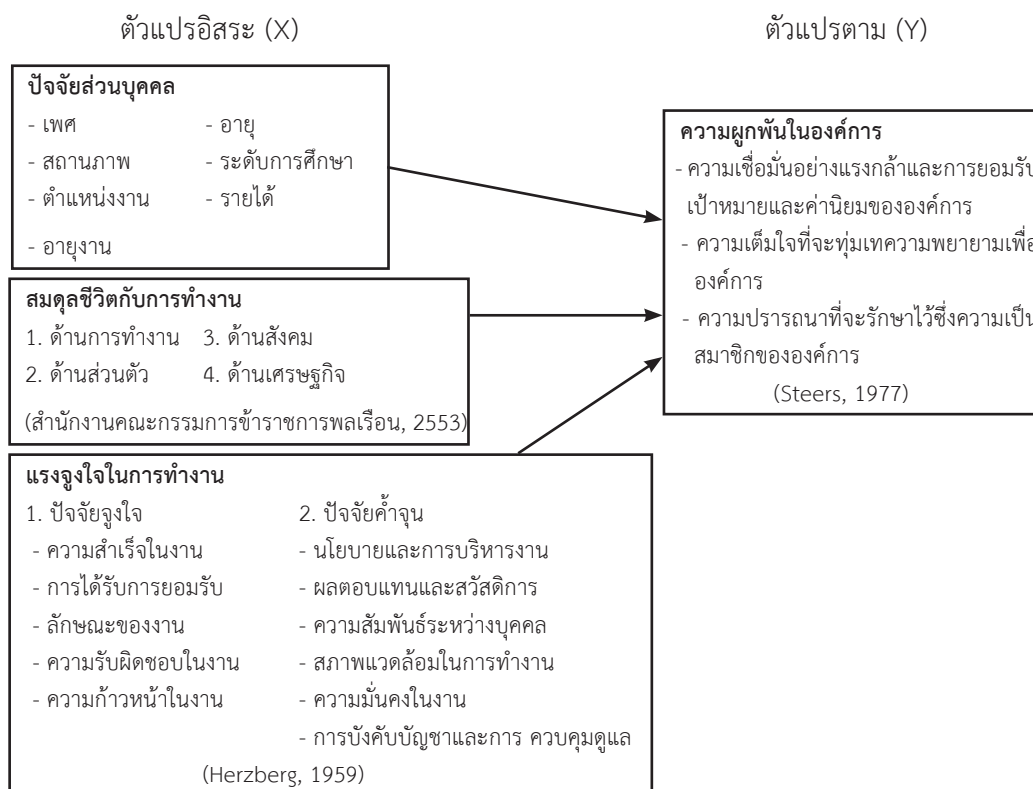
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ หมายถึงการแสดงออกในการพยายามอย่างเต็มที่เต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศทั้งร่างกายแรงใจ และสติปัญญาให้ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ ช่วยสร้างสรรค์ผลงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ หรืออยู่ในสถานะทางธุรกิจที่ดี มีรูปแบบ

พฤติกรรมที่คงเส้นคงวาในการทำงาน จึงทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ ถึงแม้มีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหา

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงการมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และเป็นการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน จนถึงความสัมพันธ์อันดีที่มีกับเพื่อนร่วมงานในทางที่ดีขึ้น เกิดจากความตั้งใจ ความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติหรือในสภาวะวิกฤติการณ์ก็ตาม จะอยู่เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พัทธหทัย จารุทวีผลกุล, ธัญญฤดี วัชร และวิลาสิณี สุดประเสริฐ (2563) ที่ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด และงานวิจัยของอติยา เล็กประทุม และเฉลิมขวัญ สิงห์วี (2563) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุงาน ของ พนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
2. สมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน มีอิทธิพล ต่อความผูกพันในองค์กร
3. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีอิทธิพล ต่อความผูกพันในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษา เรื่อง สมดุลชีวิตกับการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการศึกษา ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษา และมีระเบียบวิธีการศึกษาในด้าน การกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสถิติที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงาน บริษัท ไทยฟิลาเท็กซ์ จำกัด (มหาชน) จำนวนประชากรทั้งหมด 218 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563) ซึ่งเป็นประชากรที่มีจำนวนนับได้แน่นอน (Finite population) ทั้งหมดของ บริษัท ไทยฟิลาเท็กซ์ จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนที่แน่นอน สามารถนับออกมาเป็นจำนวนตัวเลขได้ครบถ้วน เพื่อให้ได้ค่าสถิติอย่างสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 218 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากร ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาและค้นคว้าจาก แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นแนวคิดในการสร้างและออกแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบปลายปิด (Close

Ended Question) โดยแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะมีคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) จำนวน 7 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงข้อเดียว (Check List) ที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ส่วนที่ 3) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีจำนวนข้อคำถาม 22 ข้อ ส่วนที่ 4) แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร มีจำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 64 ข้อคำถาม

กำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบและพิจารณาถึงความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว จึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence : IOC) เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามจะทำการพิจารณาจากค่า IOC ซึ่งถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ผู้ศึกษาจึงจะนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่นต่อไป โดยทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ใช้ในการศึกษานี้มีค่าเท่ากับ 0.981 และได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง สมดุลชีวิตกับการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยเลือกศึกษาจาก บริษัท ไทยฟิลาเท็กซ์ จำกัด (มหาชน) และผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

หนังสือพิมพ์ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมายประชากรทั้งหมดจำนวน 218 คน ซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัท ไทยฟิลาเท็กซ์ จำกัด (มหาชน) มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ 1) ผู้ศึกษาขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ถึง บริษัท ไทยฟิลาเท็กซ์ จำกัด (มหาชน) 2) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปดำเนินการสอบถามกับพนักงานของ บริษัท ไทยฟิลาเท็กซ์ จำกัด (มหาชน) โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด 3) นำแบบสอบถามมาลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบ independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ด้วยวิธีการนำเข้าตัวแปร แบบ Enter

ผลการวิจัย

ผู้ศึกษาทำการสรุปผลการวิจัยตามลำดับของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของ บริษัท ไทยฟิลาเท็กซ์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งหมด 218 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน โดยส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับระดับปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งฝ่ายผลิตจำนวน 91 คน มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาท และพบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ที่ 1 – 3 ปี

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมดุลชีวิต

กับการทำงาน

พนักงานมีความสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.483 โดยพบว่า พนักงานมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานด้านสังคมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.510 รองลงมา คือ องค์กรประกอบด้านส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย = 4.506 และที่น้อยที่สุด คือ ด้านการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ 4.448

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.473 โดยพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานทุกองค์ประกอบรายด้าน มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบค่าจูง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.560 รองลงมา คือ องค์กรประกอบจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.553 และด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.385

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กร

พนักงานมีความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.498 โดยพบว่า พนักงานมีความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรมากที่สุด โดยมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.542 รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.480 และพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยที่สุด โดยมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.473

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์การของพนักงาน จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันในองค์การ			
	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ	ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	ภาพรวม
เพศ	✓	✓	✓	✓
อายุ	✓	-	-	-
สถานภาพ	✓	-	-	✓
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓
ตำแหน่งงาน	-	-	-	-
รายได้	✓	-	-	-
อายุงาน	✓	-	-	✓

สัญลักษณ์ ✓ คือ แตกต่าง สัญลักษณ์ - คือ ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบความผูกพันในองค์การของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้และอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ด้วยสถิติ t-test / F-test (One Way ANOVA) พบว่า 1) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ โดยภาพรวมแตกต่างกัน และทางด้านอายุ ตำแหน่งงาน รายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 สมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมของความผูกพันในองค์กร

สมดุลชีวิตกับการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	b	SE _b	β				
(Constant)	2.282	0.192		11.905	0.000**		
ด้านการทำงาน	0.177	0.053	0.261	3.365	0.001**	0.453	2.205
ด้านส่วนตัว	0.135	0.040	0.221	3.379	0.001**	0.641	2.561
ด้านสังคม	0.117	0.040	0.186	2.961	0.003**	0.695	2.439
ด้านเศรษฐกิจ	0.066	0.039	0.136	1.696	0.091	0.423	2.366
R = 0.646 R ² = 0.418 Adjusted R ² = 0.407 SE _{EST} = 0.240 F = 38.211 p = 0.000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมของความผูกพันในองค์กร พบว่า การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก (ไม่เกิด Multicollinearity) ทำการตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้ VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก และหากค่า Tolerance < 0.2 แสดงว่าเกิด Multicollinearity จากผลการวิเคราะห์จะพบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 2.205 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.423 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือไม่เกิด Multicollinearity

ดังนั้นจากผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย พบ

ว่า ในภาพรวมปัจจัยทั้ง 4 ตัว เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีอำนาจในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ร้อยละ 41.80 (R² = 0.418) ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 58.20 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.240 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.646 ค่าคงที่ของการพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ 2.282 และค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถคาดคะเนระดับความผูกพันในองค์กรได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

ความผูกพันในองค์กร = 2.282 + 0.177 (ด้านการทำงาน) + 0.135 (ด้านส่วนตัว) + 0.117 (ด้านสังคม) สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมของความผูกพันในองค์กร

แรงจูงใจในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	b	SE _b	β				
(Constant)	1.688	0.213		7.918	0.000**		
ปัจจัยจูงใจ							
(Motivation Factors)							
ความสำเร็จในงาน	0.208	0.044	0.277	4.669	0.000**	0.648	2.543
การได้รับการยอมรับ	0.038	0.034	0.067	1.102	0.272	0.624	2.603
ลักษณะของงาน	0.048	0.034	0.091	1.384	0.168	0.533	2.876
ความรับผิดชอบในงาน	0.056	0.041	0.083	1.375	0.171	0.626	2.597
ความก้าวหน้าในงาน	0.085	0.039	0.177	2.192	0.030*	0.352	2.841
ปัจจัยค้ำจุน							
(Hygiene Factors)							
นโยบายและการบริหารงาน	0.004	0.035	0.009	0.117	0.907	0.399	2.506
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.009	0.031	0.019	0.292	0.771	0.528	2.895
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.036	0.038	0.066	0.951	0.343	0.480	2.081
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.063	0.042	0.099	1.503	0.134	0.532	2.880
ความมั่นคงในงาน	0.130	0.042	0.189	3.063	0.002**	0.604	2.655
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	-0.048	0.038	-0.081	-1.278	0.203	0.566	2.765
R = 0.727 R ² = 0.529 Adjusted R ² = 0.503 SE _{EST} = 0.219 F = 20.993 p = 0.000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่า การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก (ไม่เกิด Multicollinearity) ทำการตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้ VIF

ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก และหากค่า Tolerance < 0.2 แสดงว่า เกิด Multicollinearity จากผลการวิเคราะห์จะพบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 2.895 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.352 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือไม่เกิด Multicollinearity

ดังนั้นจากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ในภาพรวมปัจจัยทั้ง 11 ตัว เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) ด้านความมั่นคงในงาน มีอำนาจในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ร้อยละ 52.90 ($R^2 = 0.529$) ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 47.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.219 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.727 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ 1.688 และค่าของตัวแปรนี้ สามารถคาดคะเนระดับความผูกพันในองค์กรได้จากสมการถดถอยดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ} \\ \text{ความผูกพันในองค์กร} = 1.688 + 0.208 (\text{ความสำเร็จในงาน}) + 0.085 (\text{ความก้าวหน้าในงาน}) \\ + 0.130 (\text{ความมั่นคงในงาน}) \end{aligned}$$

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาสมมูลชีวิตกับการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันโดยเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมากกว่าเพศชาย และทางด้านสถานภาพ ทางด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล, ธัญวฤณ วัทโล และวิลาสินี สุดประเสริฐ (2563) ที่ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ซึ่งพบว่า เพศที่แตกต่างกัน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาที่พบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของอติยา เล็กประทุม และเฉลิมขวัญ

สิงห์วี (2563) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ทำงานพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. สมดุลชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) 1) ด้านการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบรรยากาศในการทำงาน ที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งมีเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงเป็นการเสริมกำลังใจในการทำงานให้พนักงานทำงานกันอย่างมีความสุข และส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กรได้ 2) ด้านส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากภาระในการทำงานของพนักงานไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวมากเกินไป พนักงานสามารถมีเวลาหลังเลิกงานเพื่อไปใช้ในการดูแลสุขภาพสภาพของตนเอง และครอบครัวได้อย่างไม่บกพร่อง จะส่งผลให้พนักงานมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็ง มีความปกติสุข ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาพจิตใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรได้ 3) ด้านสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการที่พนักงานได้ทำงานในองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตด้านสังคม เพื่อให้พนักงานทุกระดับชั้นมีความสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจกัน มีความรักใคร่สามัคคีกัน ย่อมทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านเศรษฐกิจไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากความสมดุลในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจในการศึกษานี้หมายถึง การบริหารจัดการด้านการเงินและการออม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้จ่ายและยึดหลักดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการดูแลควบคุมขององค์กรได้ ดังนั้นปัจจัยด้านเศรษฐกิจจึงเป็นข้อมูล และกิจกรรมส่วนตัวที่พนักงานแต่ละคนต้องบริหารจัดการด้วยตนเอง

อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้เกิดความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ด้านเศรษฐกิจน้อยมาก จึงพบว่า ปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

3. แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg, 1959) 1) ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการที่จะส่งเสริมผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการกล่อมเกล้าให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การ รู้สึกเป็นเจ้าของ รักและหวงแหนองค์การ จนสามารถนำไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์การได้ 2) ด้านความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานได้รับโอกาส การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และได้รับโอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพ ตลอดจนการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อพนักงานมีความเชื่อ และมองเห็นว่าตนเองสามารถเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้จากองค์การแห่งนี้ ทำให้พนักงานไม่อยากจะย้ายไปทำงานในองค์การอื่น ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้ 3) ด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก

ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์โควิด-19 ที่หลายองค์การพากันปิดตัวลง หรือต้องลดจำนวนพนักงานลง ถ้าสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงานได้ จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกรัก ห่วงแหน ไม่อยากที่จะออกไปทำงานในองค์การอื่น ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้ และยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล เป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากในบริบทขององค์การที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้พนักงานต่างมองหางานที่แค่สามารถสร้างความมั่นคงในขณะนั้น รวมถึงในระยะยาวได้ และมีโอกาสที่จะเติบโตได้ในอาชีพการงาน ซึ่งเป็นปัจจัยเบื้องต้นในการที่จะเลือกทำงานอยู่ในองค์การ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้จำนวนความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานลดน้อยลง อันเนื่องความผันผวนของเศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative of the organization. *Dissertation abstracts international*, 63(8), 1-8.
- Charutawephonnukoon, P., Wattalo, T., & Sutprasoet, W. (2020). Factor affecting organizational commitment of employees SSK Logistics CO., LTD. *Social science journal of prachachuen research network*, n.p. (in Thai)
- Deery, M., & Jago, L. K. (2015). A framework for work-life balance practices: Addressing the needs of the tourism industry. *Tourism and hospitality research*, 9(2), 97- 108.
- Department of Mental Health. (2020). *Live a new normal life*. Retrieved from <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2288>. (in Thai)
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey & Sons.
- Hombonma, S. (2015). *Motivation for working the work that affects the school teachers commitment to schools*. The Mahachai School Group under the Samut Sakhon Primary Education Service Area Office. Department of Educational Administration Faculty of Education Burapha University. (in Thai)
- Jeensri, A., & Chaiprasit, K. (2021). *The effect of motivation and happiness at work to employee performance at Rajamangala University of Technology Thanyaburi*. Independent study Master of Business Administration, Rajamangala University of Technology. (in Thai)
- Jitthieng, S. (2011). *Work satisfaction and organizational commitment of employees CAT Telecom Public Company Limited head office*. Krirk University. (in Thai)
- Labour market information administration division. (2021). Department of Employment, Ministry of Labor. *Journal of labor market situation 2017-2020*.
- Lekpratum, A., & Singhwee, C. (2020). Working motivation work-life balance and organizational commitment of professional nurses in a private hospital. *Journal of social sciences and humanities*, 46(1), 174-217. (in Thai)
- Liwsanguankulthorn, H. (2012). *A study of factors affecting work-life balance: Case study deposit protection agency*. University of the Thai Chamber of Commerce. (in Thai)
- Nacapakorn, M. (2017). *Factors affecting organizational commitment of the administrative organization staff in sak lek district, Phichit Province*. Phibunsongkhram Rajabhat University. (in Thai)
- Office of the Civil Service Commission. (2006). *Life and work balance of employees in government organizations*. Retrieved from <http://www.ocsc.go.th>. (in Thai)
- _____. (2010). *Strategies for improving the quality of life of civil servants 2011 - 2013*. Retrieved from <https://www.ocsc.go.th/node/98>. (in Thai)
- Royal Thai Government. (2021). *Announcements and orders*. Retrieved from <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/27963>. (in Thai)
- Sriyai, J. (2011). *Factors influencing the motivation to increase productivity of Kasikorn Bank Staffs, Chiang Rai Province*. Independent Study Master of Economics, Chiang Mai University. (in Thai)
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organization commitment. *Administrative science quarterly*, 22, 46-56.

Thiposoht, S., & Chienwattanasook, K. (2013). *Employee perception of organizational support that affects work in the banking sector*. Rajamangala University of Technology. (in Thai)

