

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)
ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF STAFF AT THE BANGKOK
COMMERCIAL ASSET MANAGEMENT PUBLIC COMPANY LIMITED

ปัญญวีย์ ภัทรพงศ์โอฬาร
สาขา การเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Punnawee Pattalapongoran

E-mail: punnawee.p@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ได้แก่ การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งพิจารณาตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 306 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 และเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 45 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 รองลงมาคือ 31- 35 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80, 36 – 40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90, 46 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และไม่เกิน 30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 และแยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 6

คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมา ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50, 4 – 6 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และ 7 – 9 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 ตามลำดับ

2.) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน

3.) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were Organization Commitments of Staff at The Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited. The factors of research included the confidence and acceptance in organization values and goals, the intention and dedication for the organization, and the strong desire to maintain the membership in the organization. That are classified by personal factors were including sex, age, status, years of work experience. Quality of work life were including Adequate and Fair Compensation, Development of Human Capacities, Growth and security, Safe and Healthy Environment and The total life space. The target population of this research will be selected by accidental sampling among 306 employees in The Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited. The instrument for data collection was a questionnaire. The statistical procedures for data analysis were frequencies, percentage, mean, standard deviation.

The results of the study revealed that 1.) Employees all respondents 306 people. Most are female 179 people representing 58.50%, are male 127 people representing 41.50%. Most aged 41 – 45 years old 89 people representing 29.10%, 31 -35 years old 76 people representing 24.80%, 36 – 40 years old 70 people representing 22.90%, over 46 years old 40 people representing 13.10% and under 30 years old 31 people representing 10.10% respectively. Most are single status 180 people representing 58.80%, married status 120 people representing 39.20% and divorced status 6 people representing 2.00% respectively. Most are over 10 years of work experience 105 people representing 34.30%, under 3 years of work experience 78 people representing

25.50%, 4 – 6 years of work experience 63 people representing 20.60% and 7 – 9 years of work experience 60 people representing 19.60% respectively.

2.) to find out the Quality of work life overall high level. Considering each side, then that side is the high level of Accuracy, Safe and Healthy Environment, Development of Human Capacities, Adequate and Fair Compensation, Growth and security and The total life space

3.) to find out the Commitments of Staff at The Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited overall high level. Considering each side, then that side is the highest level of Accuracy, the strong desire to maintain the membership in the organization, the intention and dedication for the organization, and the confidence and acceptance in organization values and goals.

Keywords: Commitments; Quality of work life.

บทนำ

สภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งปัจจัยที่เกิดจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กรนั้น ทำให้แต่ละองค์กรจะต้องมีการเตรียมความพร้อมสำหรับเหตุการณ์ต่าง ๆ ปัจจุบันต่างสรรหากลยุทธ์ในการเลือกและรักษา ทุนมนุษย์ เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีการขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีบทบาทสำคัญ เพราะถ้าเกิดปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ก็จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานที่ไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้ และสร้างความเสียหายให้กับองค์กร หากพนักงานมีการลาออกก็จะต้องหาบุคลากรใหม่มาทำงานแทน ทำให้องค์กรจะต้องเสียต้นทุนในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาคูหาบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา เสียโอกาสในด้านการแข่งขัน แต่องค์กรจะอย่างไรให้บุคลากรนั้นอยู่กับองค์กร และรักษาให้คงอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว

ปัจจุบันจะเห็นได้ว่า อัตราการลาออกเป็นเรื่องที่องค์กรให้ความสนใจ และเป็นเรื่องที่ทุกประเทศยังคงให้ความสำคัญ โดยปกติแล้ววัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลก็คือ การที่องค์กรสามารถที่จะดึงดูดคนเก่งเข้ามาทำงาน และสามารถที่จะเก็บรักษาคนเก่งไว้ทำงานกับองค์กร หลายองค์กรทำการตีความหมายว่า การที่พนักงานไม่ลาออกไปไหนก็แสดงว่า พนักงานคนนั้นรักองค์กร อยากทำงานอยู่กับองค์กรและมักจะภูมิใจในการที่พนักงานมีอัตราการลาออกน้อย และพบว่าสาเหตุหนึ่งที่พนักงานไม่ยอมลาออกเป็นเพราะรักและผูกพันกับบริษัทจริง ๆ (ประคัลภ์ ปัทมพาลังกูร, 2560) สำหรับองค์กรในประเทศไทย ความผูกพันของพนักงานเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรยาวนานขึ้น

ดังนั้น ทุกองค์กรต้องพิจารณาบุคลากรเป็นอันดับแรก ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดสำหรับองค์กร และพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลกระทบต่อผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความ

ผูกพันต่อองค์กรที่ข้อม ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดอัตราการลาออก รวมถึงอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)

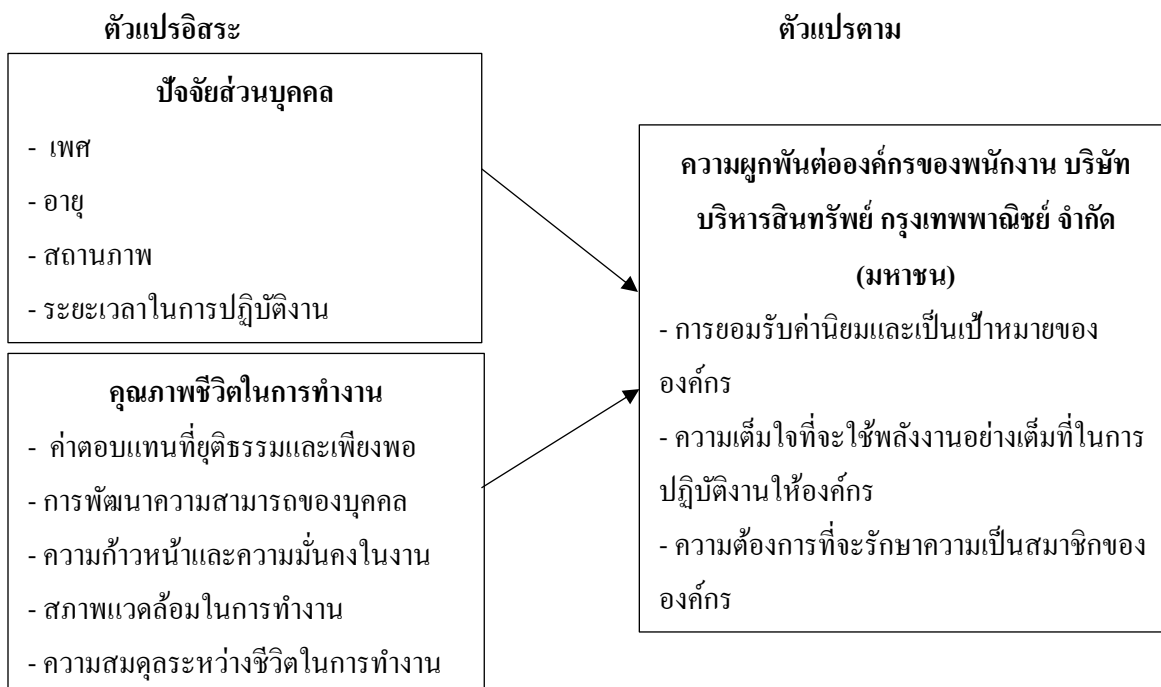
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2563

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
2. องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปลุกฝังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยังลดอัตราการลาออกของพนักงาน

กรอบแนวคิด



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Porter et al (1974 อ้างใน รินทร์ลภัส อรรถเชียรไชย, 2557) เห็นว่าความผูกพันประกอบด้วย

1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ

2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร บุคคลจะอุทิศกำลังร่างกายและกำลังใจ โดยความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอื่นเนื่องจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

3. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ โดยจะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กร เพราะรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรนั้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton (1973) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

ทั่วไป ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นที่ลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี และควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัย รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา ที่สามารถทำให้เกิดอันตรายได้ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองอย่างแท้จริง และรวมถึงการเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ดีกว่าตนมีค่า และมีความรู้สึกทำมาจากการทำงานของตนเอง บริษัทสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นและเป็นสิ่งที่ยังบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง ความรู้และทักษะใหม่ๆที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The total life space) การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวเพียงพองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิดา เล็บครุฑ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นการศึกษาวิจัยแบบเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 215 คน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านที่บุคลากรเห็นด้วยระดับน้อยที่สุดคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร เห็น

ด้วยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร และบุคลากรเห็นด้วยระดับที่ต่ำสุด คือ ด้านความปรารถนา ที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

พิชญา เป็นทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมหาราช จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมหาราช จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุเฉลี่ย 41.3 ปี สมรสแล้วมีรายได้เฉลี่ย 69,696.6 บาทต่อเดือน ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นแพทย์ประจำ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมาแล้วเฉลี่ย 10.3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมระดับปานกลาง (ร้อยละ 52.1) รองลงมาในระดับสูง (ร้อยละ 47.9) โดยมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติ ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.02$) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.20$) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.99$) มีค่าในระดับสูง (ร้อยละ 78.1) ด้านพฤติกรรมในระดับปานกลาง (ร้อยละ 89) และด้านบรรทัดฐานทางสังคมในระดับสูง (ร้อยละ 63)

วิชชุดา สิงห์ทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11: ฝ่ายผลิตรายการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54 และเพศหญิงจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 ปี ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างปริญญาตรีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 สถานภาพส่วนใหญ่อยู่ระหว่างสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 62 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,000 บาท ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 53 และระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายได้และผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.9150$) โอกาสพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.7920$) ธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.7520$)

สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์กรมหาชน) พบว่า 1.) ข้อมูลทั่วไปของประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคง คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 2.) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความ

เสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13 3.) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ ความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย วัตถุประสงค์ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 4) ศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ช่วงปีพ.ศ. เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน ส่วนเพศ และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิตยา บ้านโก้ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี 3) เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามและสัมภาษณ์ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร 118 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดของศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ t-test และ F-test

ฉันทนิ ประกอบของ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 คน วิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็น

ประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา 2.เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา โดยทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จำนวน 5 โรงเรียน ใช้แบบสอบถามทั้งสิ้น 150 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา พบว่า โดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.661) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.661) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.562)

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 306 ชุด โดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ดังนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ระยะเวลาที่เริ่มเก็บแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 ถึง วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form โดยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ผ่านทาง Social Media ต่าง ๆ เช่น Line, Facebook

2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการ

วิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 306 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 และเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 ด้านอายุพบว่า มีอายุ 41 – 45 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 รองลงมาคือ 31- 35 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80, 36 – 40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90, 46 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และไม่เกิน 30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 ตามลำดับ ด้านสถานภาพพบว่า มีสถานภาพโสด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 และแยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมาไม่เกิน 3 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50, 4 – 6 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และ 7 – 9 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$, $\bar{X} = 3.91$, $\bar{X} = 3.90$, $\bar{X} = 3.88$, $\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.12$, $\bar{X} = 4.04$, $\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) มีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 306 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิด

เป็นร้อยละ 58.50 และเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 45 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 รองลงมาคือ 31- 35 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80, 36 – 40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90, 46 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 และแยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมา ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50, 4 – 6 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และ 7 – 9 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีลักษณะงานคล้ายๆกัน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือที่จะออมในอนาคต ท่านได้ค่าจ้างเงินเดือนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชชุดา สิงห์ทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11: ฝ่ายผลิตรายการ

2. การพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ที่ท่านสามารถค้นคว้าได้ อย่างสะดวก ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้

ความสามารถในการทำงาน เช่น การอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ การดูงาน เป็นต้น ท่านคิดว่าได้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงานอยู่เสมอ ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากปฏิบัติงานตลอดเวลาตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557)** ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน)

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านความมั่นคงตลอดการทำงานในองค์กรนี้ บริษัทของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของการทำงานอยู่เสมอ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ท่านเชื่อว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ฉันทวี ประกอบของ (2560)** ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรของท่านมีการดูแลรักษาความสะอาดตลอดเวลา องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสง เป็นต้น ท่านรู้สึกว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร ท่านภูมิใจในสถานที่ทำงานของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **นิตยา บ้านโก้ (2558)** ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์วิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถจัดสรรเวลาของตนเอง ครอบครัว สังคม และการทำงานเป็นอย่างดี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นมีความเหมาะสม ท่านได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ในช่วงวันหยุด ท่านคิดว่าได้ใช้เวลาหลังเลิกงานอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558)** ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษานักการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1. การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ เมื่อมีคนพูดถึงองค์กรในแง่ลบ ท่านจะเป็นตัวแทนในการปกป้ององค์กรของท่าน ท่านยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้ ท่านเล่าเรื่ององค์กรของท่านไปในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย ตามลำดับ ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ โสมย์ลีย์ มุลทองทิพย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม

2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร ท่านมักจะหาวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น ท่านเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ท่านยินดีที่จะรับงานอื่นเพิ่ม แม้งานจะไม่เกี่ยวกับหน้าที่ของท่านโดยตรง ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิษญา เป็นทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง หากมีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์กร ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรโดยไม่คิดจะลาออกหรือย้ายไปองค์กรอื่น ท่านมีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชนิดา เล็บครุฑ (2554) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรให้ค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีลักษณะงานคล้ายๆกัน บริษัทควรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ควรมีการจัดทำค่างานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม, เงินเดือนที่ได้รับมีเหลือที่จะเก็บออมในอนาคต เพื่อที่พนักงานจะสามารถวางแผนการใช้เงินในอนาคตได้, ค่าจ้างเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. การพัฒนาความสามารถของบุคคล

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก โดยพนักงานสามารถทำการสืบค้นได้จากห้องสมุดของบริษัท เพื่อทำการหาข้อมูลได้หรือจะสอบถามข้อมูลจากผู้ที่ที่มีประสบการณ์, องค์กรมีการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน บริษัทมีการส่งเสริมการศึกษาต่อโดยจัดทำทุนการศึกษา บริษัทควรให้พนักงานจัดเวลาการทำงานให้เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ, บริษัทได้เปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงานอยู่เสมอ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทมีความมั่นคงตลอดการทำงานในองค์กร กล่าวคือ องค์กรจะมีการสื่อสาร เพื่อให้พนักงานมั่นใจต่อสถานการณ์ในสถานะที่ไม่ปกติ พนักงานอาจจะรู้สึกไม่มั่นคงต่อการทำงานได้, บริษัทมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของการทำงานอยู่เสมอ โดย บริษัททำการจัดฝึกอบรม การสัมมนา เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรมีการดูแลรักษาความสะอาดตลอดเวลา โดยองค์กรมีการจัดตาราง ชั่วโมงการทำงานสะอาดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี, องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสง เป็นต้น โดยองค์กรมีการตรวจสอบอุณหภูมิ ค่าแสง ให้เหมาะสมแก่การทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยตลอดการทำงาน

5. ความสมดุลระหว่างในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานสามารถจัดสรรเวลาของตนเอง ครอบครัวยุติธรรม และการทำงานเป็นอย่างดี เพื่อที่จะทำให้พนักงานได้แบ่งช่วงเวลางานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และเมื่อมีการพักผ่อนที่เพียงพอ พนักงานก็จะรู้สึกทำงานอย่างมีความสุข, มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น มีความเหมาะสม โดยจัดทำแผนการทำงานอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้งานหนักหรือเบาคนใดคนหนึ่งมากเกินไป หรือปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคล

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)

1. การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เมื่อมีคนพูดถึงองค์กรในแง่ลบ พนักงานจะเป็นตัวแทนในการปกป้ององค์กร โดยองค์กรจะมีการสื่อสารถึงความสำคัญของบริษัทที่มีการทำงานที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม การให้ความสำคัญต่อภาพลักษณ์ที่ต้ององค์กร, โดยทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานในองค์กรนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการปลูกฝังค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น เพื่อให้พนักงานทราบอยู่เสมอว่าเป้าหมายขององค์กรคืออะไร จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร พนักงานมีความทุ่มเทต่อการทำงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรดำเนินการทำงานไปได้ด้วยดี, โดยพนักงานจะหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น โดยบริษัทต้องให้ความสำคัญต่อการทำงาน คอยให้คำปรึกษาหากงานมีปัญหา พนักงานก็จะเห็นถึงความสำคัญและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ, พนักงานเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด เมื่อพนักงานทุ่มเทต่อบริษัท บริษัทควรจ่ายผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมให้แก่พนักงาน

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การทำงานกับองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง องค์กรต้องมีการปลูกฝังให้พนักงานรักและผูกพันต่อการทำงานแก่องค์กรและรู้สึกอยากทำงานกับ, หากมีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า พนักงานก็ไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัท เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พนักงานก็อยากจะปฏิบัติงานกับองค์กรไม่ยากลากออกจากองค์กร แม้จะมีผู้ให้ผลตอบแทนที่ดีว่าก็ตาม

บรรณานุกรม

ชนิดา เล็บครุฑ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).

การค้นคว้าอิสระการบริหารพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นิตยา บ้านโก้. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้า

ท่า กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน). (2562). รู้จัก BAM. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563,

จาก <https://www.bam.co.th/about-us/>

ประคัลภ์ ปันฉพลังกูร. (2560). สาเหตุที่ทำให้พนักงานไม่ยากลากออกจากองค์กร. สืบค้นเมื่อ 19 พฤษภาคม

2563, จาก <https://prakal.com/>

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ต่างวัย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชญา แป้นทอง. (2544). ความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์โรงพยาบาลเจ้าพระยาบรมราช จังหวัดสุพรรณบุรี.

การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รินทร์ภัส อรรถเชียรไชย. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิษชุดา สิงห์ทอง. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันวิทยุ

โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน).

การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มัธยมศึกษา

อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชันวนิ ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนปรินทร์

รอยแผลส์วิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15, 12-18.