

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATION  
COMMITMENT OF CONSTRUCTION COMPANY EMPLOYEES IN RAYONG

วิศรุต เชื้อพราหมณ์<sup>1</sup>

ณัฏช์ กุลิสร<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง จำนวน 390 คนในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์สถิติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มพนักงานตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-34ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีช่วงรายได้ 15,000-35,000 บาทต่อเดือน ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีระยะเวลาการทำงาน 3-5 ปี มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยองที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บริษัทรับเหมาก่อสร้าง

<sup>1</sup>สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ABSTRACT

This research aims to study the relationship between quality of work life and organization commitment of construction company employees in Rayong, Sample size in this research is 390 employees of construction company in Rayong province. Questionnaire is tool for data collection and analysis. The result of collection showed that most of employees are female, age range 25-34 years old, married/stay with partner, education background in bachelor's degree, monthly income 15,001-35,000 Baht per month, position in practitioner level and have duration of work 3-5 years. The opinions on overall quality of work life and organization commitment are at the good level.

The result of study showed that the respondents with different age, education level, marital status, monthly income, work position and duration of work have difference in the organization commitment at statistical significance of 0.05 and 0.01 levels.

Overall the quality of work life are high positively related with overall the organization commitment at statistical significance of 0.01 levels. Considering each aspect show that organization commitment in having determined to wish to be a member of the organization are high positively related with overall quality of work life at statistical significance of 0.01 levels. The organization commitment in having strong belief and accepting of the goals and values of the organization and being willing to devote effort to the benefit of the organization are moderate positively related with overall quality of work life at statistical significance of 0.01 levels.

**Keywords:** Quality of Work Life, Organization Commitment, Construction Company

## บทนำ

รัฐบาลและหน่วยงานของภาครัฐมีนโยบายให้ความสำคัญกับพื้นที่ภาคตะวันออกโดยมีโครงการที่ชื่อว่า โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยเป็นการยกระดับและส่งเสริมอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยในระยะแรกเป็นการยกระดับพื้นที่ในภาคตะวันออกได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และ ระยอง เมื่อมีแผนการลงทุนที่ชัดเจนขึ้นทำให้โครงการต่างๆด้านสิ่งปลูกสร้างหรือสาธารณูปโภคเช่น ไฟฟ้า ประปา มีปริมาณมากขึ้น เพื่อรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษตะวันออก, 2561)

จังหวัดระยองเป็นหนึ่งในจังหวัดที่อยู่ในแผนพัฒนาระยะแรกโดยมีการปรับปรุงเพิ่มเติมขยายถนน ก่อสร้างที่พักอาศัยเพิ่มเติมทั้งในแนวราบและแนวนอน ปรับปรุงระบบไฟฟ้า และปรับปรุงระบบประปาภายในจังหวัดให้รองรับกับแผนการลงทุนที่ทำให้มีประชากรเข้ามามากขึ้น ทำให้ภาคเอกชนที่ดำเนินงานในด้านรับเหมาก่อสร้างทั้งงานระบบและงานอาคารมีการจ้างงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้นตามไปด้วย แต่ประเทศไทยเองก็ยังมีปัญหาในด้านการขาดแคลนแรงงานอยู่ไม่น้อย ทำให้การรักษาพนักงานที่มีความสามารถและมีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทอยู่แล้วจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการจ้างงานใหม่นอกจากจะทำให้ยากขึ้นแล้ว การเริ่มปฏิบัติงานของพนักงานใหม่ยังเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งที่ทำให้บริษัทจะต้องเสียทั้งเวลาและต้นทุนทางการฝึกอบรมและทำความเข้าใจกับงานอีกด้วย (กรมการจัดหางาน, 2560)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่มีการมุ่งเน้นผลลัพธ์ในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข ในขณะเดียวกัน “คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะคนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ต้องเข้ามาอยู่ในระบบการทำงานเพื่อดำรงชีวิตให้อยู่รอดและตอบสนองความต้องการพื้นฐาน จึงควรมีสภาวะในการทำงานที่เหมาะสม ที่ทำให้เกิดความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทางสุขภาวะทางกาย ทางอารมณ์ ทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการทำงานอย่างมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน ลาออก ลด อุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรเพราะจะช่วยในเรื่องของการ เพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562)

การรักษาคนให้อยู่กับองค์กร คือ ทำให้คนเหล่านั้นมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันที่ผู้คนมีให้กับองค์กรยิ่งมีมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ผู้คนเหล่านั้นมีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น อีกทั้งยังช่วยให้ผู้คนเหล่านั้นมีความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อองค์กร ภายใต้ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (Steers, 1977) ซึ่งบุคลากรที่ทรงคุณค่าถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญอย่างมากกับองค์กร

ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารในองค์กรทางด้านรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองซึ่งปี 2562 องค์กรมีการลาออกของพนักงาน คือ ฝ่ายเครื่องจักร 2 คน ฝ่ายบุคคล 2 คน และฝ่ายวิศวกรรม 1 คน จากพนักงานทั้งหมด 48 คน คิดเป็นอัตราการลาออกต่อปี (Turnover rate) อยู่ที่ 10.42% ซึ่งถือว่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยหากเทียบกับอัตราการลาออกของพนักงานทุกธุรกิจในปี 2562 โดยค่าเฉลี่ยอัตราการลาออกของประเทศไทยอยู่ที่ 12.8% (Mercer, 2019) ถึงแม้ว่าอัตราการลาออกขององค์กรของผู้วิจัยจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยแต่การลาออกของพนักงานมีผลเสียต่อองค์กรในแง่ของเวลา ทักษะความชำนาญในงาน ความคุ้นเคยกับงาน กล่าวคือ ช่วงระยะเวลาที่ต้องสรรหาพนักงานเข้ามาทดแทนหรือการฝึกพนักงานที่เข้ามาใหม่ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและรายได้ในการสรรหาบุคลากร

จากปัญหาดังที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยองเพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นส่วนประกอบในการปรับปรุง พัฒนาองค์กรตนเอง อีกทั้งยังนำมาเป็นต้นแบบในการใช้บริหารและรักษาบุคลากร รวมถึงเป็นแนวทางให้บริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งอื่นๆ และผู้ที่สนใจในงานวิจัยชิ้นนี้สามารถนำไปใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

### ทบทวนวรรณกรรม

**แนวคิดด้านประชากรศาสตร์** พรพิทย์ วรกิจโกศาตร์ (2529)ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งลักษณะความแตกต่างดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ เช่น รายได้ อาชีพ เป็นต้น

**แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน** คุณภาพชีวิตในการทำงานผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีของ Walton (1974 : 12-16; อังโน ศรีนญา ปูเต๊ะ : 13) ที่ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคลซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

**แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กร** ความผูกพันต่อองค์กรผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีของ Steers (1977) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรคือการทำงานที่พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกแน่วแน่และมีสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะแบ่งเป็น 3 ประการ คือ พนักงานมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความต้องการที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มใจเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

### วิธีดำเนินการวิจัย

**กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** สามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (Cochran, 1977 อ้างในธีระวุฒิ เอกะกุล, 2543) ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเท่ากับ 385 ตัวอย่าง และเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 5 ตัวอย่าง รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น 390 ตัวอย่าง

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)** เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง ซึ่งแนวทางในการสร้างแบบสอบถามได้มากจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นแบบสอบถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice question) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่แบบสอบถามด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงานและระยะเวลาการทำงาน

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง ซึ่งคำถามเป็นแบบ Likert scale จำนวน 24 ข้อ แยกเป็นด้านต่างๆ รวม 8 ด้าน

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง ซึ่งคำถามเป็นแบบ Likert scale จำนวน 9 ข้อ แยกเป็นด้านต่างๆ รวม 3 ด้าน

## ผลการวิจัย

**ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง มีจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 55.90 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 44.87 มีสถานภาพโสดจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 54.36 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 64.10 มีรายได้ระหว่าง 15,001-35,000 บาท ต่อเดือน มีจำนวน 246 คนคิดเป็นร้อยละ 63.08 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 246 คน คิดเป็นร้อยละ 63.08 มีระยะเวลาการทำงาน 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.56

**ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน** ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยองโดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ และ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.36 และ 4.40 ตามลำดับ ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงให้กับผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52, 4.09, 4.19, 4.013 และ 3.61 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยองพบว่า มีระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 3.96

## ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.79 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

## สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง สามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามสมมติฐานได้ดังนี้

1.1 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามอายุพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่าพนักงานเมื่อมีอายุมากขึ้นก็มีความผูกพันและคุ้นชินกับวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร อีกทั้งเมื่อพนักงานอายุมากขึ้นก็คิดว่าตนเองมีโอกาที่จะเปลี่ยนงานได้น้อยลง ทำให้อัตราการลาออกน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยซึ่งมองว่าตัวเองยังมีความเสี่ยงจากความเปลี่ยนแปลงงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไคร์ตี โชคคุณะวัฒนา (2558) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากพอพนักงานมีอายุมากขึ้นได้ทำงานกับองค์กรมานานจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งถ้าต้องย้ายหรือลาออกจากองค์กรจะทำให้สูญเสีย โอกาส เวลา และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร จึงทำให้พนักงานที่มีอายุมากกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

1.2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับการศึกษาของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกร แดงรอด (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งที่พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด จากการที่ได้รับความหมายหน้าที่ ที่ต้องใช้ความรับผิดชอบที่สำคัญกว่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

1.3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่าสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสังเกตได้ว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งพนักงานที่อยู่ในสถานภาพสมรสจะมีข้อจำกัดในการย้ายงานจากการที่มีภาระทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lincoln and Kalleberg (วัฒนา 2542:57) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ส่งผลให้พนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยองที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามรายได้พบว่า พนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อธิบายได้ว่า รายได้ที่ได้รับเปรียบเสมือนสิ่งแลกเปลี่ยนหรือสิ่งตอบแทนเพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ซึ่งรายได้หรือค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่านายหน้า เป็นต้น ซึ่งรายได้หรือค่าตอบแทนเหล่านี้เปรียบเสมือนแรงจูงใจ เมื่อได้รับรายได้หรือค่าตอบแทนที่มากขึ้นก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิจชิดา ชัยณรงค์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าพนักงานที่มีรายได้สูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูงสามารถตอบสนองความต้องการในการใช้ชีวิตได้มากกว่าทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย

1.5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า พนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon (1971) ที่กล่าวว่า องค์กรเป็นสิ่งที่เกิดจากบุคคลหรือพนักงานนั้นได้พิจารณาที่จะลงทุนกับองค์กร สิ่งที่ได้ลงทุนไปเช่น อายุ แรงงาน ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ เป็นต้น แต่สิ่งที่ได้กลับมาจากการที่พนักงานได้ลงทุนไปนั้น เช่น รายได้ที่ดีขึ้น ตำแหน่งงานสูงขึ้นทำให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น เป็นต้น ซึ่งจะทำให้พนักงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรที่มากกว่า

1.6 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานที่ทำงานต่อเนื่องในองค์กรเป็นเวลานานจะได้รับการค่าตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้นและยอมรับกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon (1971) ที่กล่าวว่า ยิ่งพนักงานอยู่กับองค์กรมานานเท่าไรก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น การมีอายุงานในองค์กรที่มากก็จะมีแนวโน้มยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากขึ้น

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง สามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ

ผลประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ได้รับ เมื่อมีความรับผิดชอบมากขึ้น ค่าตอบแทนก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินพบว่าพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ องค์กรที่มีความพร้อมทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อุปกรณ์การทำงานที่ดี เครื่องป้องกันทางด้านความปลอดภัย แสงสว่างที่เพียงพอ สถานที่การทำงานที่ไม่เป็นอันตราย เป็นต้น ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรมีความใส่ใจในพนักงานและมีความสบายใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1970 : 35-47 อ้างถึงใน เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561 : 129) ที่กล่าวว่าความต้องการลำดับที่ 2 คือด้านความปลอดภัย เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากทั้งอันตรายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ชีวิต และสุขภาพ

2.3 ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ การที่พนักงานได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงานภายในองค์กร ได้รับรู้ถึงความสำคัญของงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ เกษประทุม (2559) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซีฟพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิดและทักษะประกอบกับในทุกๆป้อมปราการจะจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ริเริ่มใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2.4 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น จะทำให้รับรู้ถึงคุณค่าในตัวเองที่มากขึ้นและส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer & Porter (1974) ที่กล่าวว่า การที่พนักงานมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการทำงานและลักษณะของงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร

2.5 ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ การมีกิจกรรมหรือบรรยากาศในการทำงานที่พนักงานได้ใช้เวลาร่วมกันจะช่วยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลภายในองค์กรให้ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cumming (1985) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร จะเกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกระหว่างหน่วยงาน ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มหรือการประสานงานระหว่างหน่วยงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

2.6 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ ระหว่างการทำงานภายในองค์กรทั้งพนักงานคนอื่นๆและหัวหน้างานไม่ก้าวล่วงหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลหรือเรื่องส่วนตัวของพนักงาน กฎเกณฑ์หรือการทำงานไม่บังคับให้พนักงานต้องเบียดเบียนความเป็นส่วนตัวของตนเอง ก็จะสามารถสร้างบรรยากาศภายในองค์กรที่ดีได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โครตี โชคคุณวัฒนา (2558) พบว่า ถ้าเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานหรือระเบียบข้อบังคับขององค์กรไม่จำกัดสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานมากเกินไป จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2.7 ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านมีความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ พนักงานมีความรู้สึกรู้ว่าสามารถแยกแยะเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวหรือการปฏิบัติงานในแต่ละวันไม่เป็นอุปสรรคหรือรบกวนการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา ตันติธรรมา (2555) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีสซิ่งกสิกรไทย จำกัด ที่พบว่า พนักงานรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมในระดับต่ำก็ไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่ำไปด้วย

2.8 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางและสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งบริษัทรับเหมาก่อสร้างมักจะต้องมีการประสานงานกับบุคคลภายนอกหรือองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก เช่น กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกใบอนุญาตต่างๆ ชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการก่อสร้าง ประชาชนที่สัญจรไปมาแล้วได้รับความไม่สะดวกจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น ทำให้บริษัทรับเหมาก่อสร้างจำเป็นต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจและปฏิบัติต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกหรือองค์กรหรือหน่วยงาน

ภายนอกดังกล่าว เมื่อองค์กรมีภาพลักษณ์ในความรับผิดชอบที่ดีแล้วนั้น พนักงานก็จะรู้สึก มีความภูมิใจและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรินทร์ มะระกานนท์ (2556) ที่วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี ที่พบว่าองค์กรที่พนักงานได้ทำงานที่มีส่วนร่วมกับการรักษาสภาพแวดล้อมในชุมชน ส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่เกิดคุณค่าในตนเองและเกิดความภูมิใจ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

กลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 25 ปี มีสถานภาพสมรส รายได้มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป ทำงานในระดับผู้จัดการหรือหัวหน้างานและอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้น ในกลุ่มพนักงานอายุยังน้อยที่เป็นเด็กรุ่นใหม่ที่มีอายุงานไม่มาก องค์กรต้องเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็น ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เพื่อที่จะให้พนักงานที่เป็นเด็กรุ่นใหม่มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพบปัญหาในเรื่องของการเก็บแบบสอบถาม เนื่องจากแบบสอบถามบางส่วนเป็นการตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เข้าใจไม่สามารถช้คำถามผู้วิจัยได้ ในการวิจัยครั้งถัดไปผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้มีการประชุมทำความเข้าใจข้อคำถามกับกลุ่มตัวอย่างก่อนและเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถช้คำถามข้อที่สงสัยได้ เพื่อให้ผลตอบแบบสอบถามมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นกรณีศึกษาและประยุกต์ใช้เนื่องจากเป็นบริบทของวัฒนธรรมไทยเหมือนกัน
4. ควรมีการเจาะจงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพิ่มเติมเป็นกลุ่มคนทำงานหรือแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน

### กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิศร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะข้อคิดเห็นในการทำวิจัย ตลอดจนช่วยปรับปรุงแก้ไขจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงและขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์จากคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่านที่ได้มอบความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้วิจัย ก่อให้เกิดเป็นผลสำเร็จในการศึกษาและสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ ที่มอบความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพแบบสอบถาม รวมถึงให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยองทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือตลอดการศึกษาของผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวยุติธรรม และพนักงานทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในระหว่างที่ผู้วิจัยต้องทำงานและศึกษาไปพร้อมๆ กัน จนทำให้ทุกอย่างสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยในครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจทุกท่าน ผู้วิจัยขออุทิศสิ่งดีงามเหล่านี้ให้แก่ ครอบครัวยุติธรรม และผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนคณาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้และแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในวันนี้นั้น จนผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

## เอกสารอ้างอิง

- ชำนาญ เกษประทุม. (2559). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โชติรส คนรักษา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารออมสิน ภาค 8*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรินทร์ มะระกานนท์. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดลพบุรี*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิกร แดงรอด. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิจิตตา ชัยณรงค์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม กรณีศึกษาโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ปนัดดา ตันดิธนดำรง. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีสซิ่งกสิกรไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ปานิสรา ทิตาทร. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขึ้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย. เรื่องเต็มการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 57 : สาขาศึกษาศาสตร์, สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรินญา ปูเต๊ะ. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไตรตี โชคคุณะวัฒนา. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่  
ภายในการดูแลบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). การค้นคว้าอิสระ บธ.ม.  
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*: John Wiley and Sons Inc.

Huse, E. F. a. T. G. C. (1985). *Organization Development and Change* (3). Minesota: West Publishing.

Lincoln, J. R., & Kalleberg, A. L. (2003). *Culture, Control, and Commitment: A Study of Work Organization and  
Work Attitudes in the United States and Japan*: Percheron Press.

Maslow, A. H., Frager, R., Holtzman, W. G., & Murphy, G. (1970). *Motivation and Personality*. Harper & Row.

Sheldon, M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of management journal*.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science  
quarterly*.

Walton, R. E. (1974). Improving of the quality of working life. *Harvard Business Review*.