

อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
นายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

IMPACTS OF QUALITY OF WORKING LIFE FACTORS TOWARD STAFFS
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY OF ONE SECURITIES BROKERAGE
COMPANY IN BANGKOK METROPOLIS.

หทัยภัทร แก้วเนิน¹

ธนภูมิ อติเวทิน²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 250 คน และใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า 1.) พนักงานที่มีอายุ ภาวะครอบครัว แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2.) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ผลตอบแทนที่ยุติธรรม ความภาคภูมิใจ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร โดยมีอิทธิพลในทิศทางบวก ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางที่มีประโยชน์ในการพัฒนานโยบาย รวมถึงกลยุทธ์ในการวางแผนเพื่อธำรงรักษาพนักงาน โดยเน้นการสนับสนุน ส่งเสริมโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ เพื่อเสริมความภาคภูมิใจของพนักงาน รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและบรรยากาศที่เชื่อมั่นต่อการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการวางแผนที่มีผลต่อการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ให้ดียิ่งขึ้น อันเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร จนนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและเป็นกำลังในการแข่งขันของวงการธุรกิจในระยะยาว

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ABSTRACT

The objective of this research is to examine the impacts of quality of working life factors on staff organizational commitment at a securities brokerage company in the Bangkok Metropolitan area. A questionnaire was used to collect data from 250 employees of securities brokerage. The statistical methods used to test the hypotheses included percentages, means, and standard deviations, as well as inferential statistics such as independent t-tests, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The statistical tests had a statistically significant level of 0.05 and revealed the following results: (1) employees of different ages, family obligations, department affiliation, and tenure in the current position had different organizational commitments; (2) the quality of working life in the workplace has significant effects on employee organizational commitment in a positive direction. These factors include job security, a safe working environment, fair compensation, pride in work, employee involvement, and organizational communication. This research provides valuable insights for developing policies and strategies aimed at maintaining employee retention. The organization's emphasis should be placed on supporting and promoting opportunities for employee training and skill development to enhance employee pride and satisfaction. Additionally, creating a safe and confident working environment, as well as including employees in decision-making or planning procedures that affect their job, are crucial. These efforts are intended to improve the quality of work life for employees in the securities brokerage company, thereby increasing satisfaction and organizational commitment. This is essential for enhancing long-term business efficiency and competitiveness in the industry.

Keywords: Quality of working life, Organizational commitments, A securities brokerage company

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า เหตุผลมาจาก เมื่อพนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้ทักษะการทำงาน หรือการเพิ่มศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศักยภาพของทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กรให้เติบโตขึ้น รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งร่างกายและจิตใจจะเป็นส่วนช่วยให้เกิดทรัพยากรมนุษย์ที่มีประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ เช่นเดียวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ซึ่งมีความหมายว่า ระดับความพึงพอใจที่พนักงานขององค์กรได้รับจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น การได้รับค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงานที่สมดุลต่อการดำรงชีวิต การได้รับโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพ และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับพนักงาน SET_C (2565) แต่หากมองความหมายโดยแคบ คุณภาพชีวิต จะมองถึงผลกระทบที่มีต่อพนักงาน เช่น การปรับปรุงลักษณะของงาน การได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมใน

การตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพนักงาน ดังนั้นจุดประสงค์หลักของคุณภาพชีวิตคือการลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (สสพท, 2562)

เมื่อวัดระดับความต้องการของพนักงานในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว จะต้องมองถึงผลลัพธ์ที่ทำให้พนักงานเกิดความคงอยู่และภักดีต่อองค์กร ซึ่งก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) กล่าวคือ หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยพนักงานจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อส่งผลให้เกิดผลงานเป็นที่น่าพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงานที่เคารพต่อองค์กร พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรรู้สึก มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และมีความต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ต่อไป (มัทวัน เลิศวุฒิมงศา, 2564) ดังนั้นนอกจากทรัพยากรบุคคลต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้พนักงานเหล่านี้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยความพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่มีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (สมจิตร์ จันทรพีญ, 2557)

จากการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของคนในกรุงเทพมหานคร นอกจากปัจจัยภายในขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานแล้ว องค์กรจะต้องคำนึงถึงถึงปัญหาปัจจัยภายนอกที่พนักงานได้รับผลกระทบอีกด้วย เนื่องจากในปัจจุบันชีวิตการทำงานของคนในกรุงเทพมหานครมีแรงกดดันต่อการดำรงชีวิตเป็นอย่างมาก (Suwannat, 2563) ทั้งในส่วนของเศรษฐกิจ ค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นการใช้ชีวิตในเมืองที่เพิ่มสูงขึ้น โดยช่วงเดือนมกราคม ถึง เดือนมิถุนายน ปี พ.ศ.2566 สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ทำการสำรวจรายจ่ายต่อครัวเรือน ของคนที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครัวเรือนทั่วประเทศมีรายได้ทั้งสิ้นเฉลี่ยเดือนละ 29,502 บาท เทียบกับค่ารายจ่ายต่อครัวเรือนเฉลี่ยทั่วประเทศ 24,362 บาท ต่อเดือน โดยร้อยละ 35.2 เป็นค่าใช้จ่ายหมวดอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ รองลงมาเป็นค่าที่อยู่อาศัยและเครื่องใช้ภายในบ้าน (ร้อยละ 21.7) และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทางและยานพาหนะ (ร้อยละ 15.9) (ฐานเศรษฐกิจ, 2566) ซึ่งส่วนหนึ่งนั้นนัยหมายถึง พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของวิจัยฉบับนี้ ได้พบปัญหาในการดำรงชีวิตในกรุงเทพมหานครเช่นเดียวกัน เนื่องจากที่ตั้งของบริษัทอยู่ท่ามกลางกรุงเทพมหานคร และการเดินทางของพนักงานที่มาจากหลากหลายพื้นที่ จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในชีวิตในทุกๆวัน รวมทั้งระยะเวลา การคมนาคมในการเดินทางของช่วงเวลาที่เร่งรีบในการเดินทางไปทำงาน ทั้งหมดนี้จึงเป็นส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่อยากให้องค์กรตระหนักถึง เนื่องจากพนักงานถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร นอกจากนี้บริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งนี้ยังเป็นบริษัทชั้นนำที่มียอดการซื้อขายสินค้าล่วงหน้าติด 5 อันดับแรกเป็นระยะเวลา 4 ปีติดต่อกัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 ถึง พ.ศ. 2566 (SET_D, 2567)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน รวมถึงช่วยเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ภาวะครอบครัว 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5) ตำแหน่งงาน 6) แผนงานที่สังกัด 7) ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่งที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ภาวะครอบครัว 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5) ตำแหน่งงาน 6) แผนงานที่สังกัด 7) ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงในงาน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม 4) ความภาคภูมิใจ 5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ 7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร และ 9) ความมีสุขภาพที่ดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) อ้างอิงจากแนวคิด Casio (2003) เนื่องจากได้ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสุขสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย นอกจากนี้ เขาเสนอว่าการศึกษาค้นคว้าชีวิตการปฏิบัติงานสามารถสร้างผลผลิต และผลกำไร โดยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีต้องมียุติธรรมประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรอย่างมีความสามารถทำงานได้ตามปกติรวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ที่ระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยมีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากรโดยเฉพาะ

3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะเดียวกันได้

4. ความภาคภูมิใจ องค์กรที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแลประชาชน ให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อม และให้ความร่วมมือกับทางการ

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ มีการประชุมอบรมให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง
7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม
8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร มีการติดต่อสื่อสาร การให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคลากร ระหว่างกลุ่ม หรือทั่วทั้งองค์กร
9. ความมีสุขภาพที่ดี มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย ศูนย์ทันตกรรม รวมถึงโปรแกรมการดูแลและรักษาสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และโปรแกรมให้คำปรึกษาเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) อ้างอิงจากแนวคิด Allen และ Myer (1990) โดยเสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะสามประการ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า สิ่งที่ยึดเหนี่ยวที่นี้อาจจะไม่ได้ปรากฏในรูปแบบเดียวกัน กล่าวคือ

1. ด้านจิตใจ (Affective Commitment) แนวคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. ด้านความคงอยู่ (Continuance Commitment) เป็นแนวความคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงานความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎีไซด์เบ็ต (Side Bet) ของ ฮอวอร์ด เอส. เบเคอร์ (Howard S. Becker) ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบ ชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) คือ แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมบุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการถึงระดับผู้จัดการของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 516 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973) มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ ร้อยละ 95

และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ ร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 226 คน และผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก 24 ชุด รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 250 ชุด

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการสุ่มแบบใช้หน่วยงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิ จำนวนตัวอย่างในแต่ละแผนกสังกัด ซึ่งบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่งมีทั้งหมด 8 แผนก

ขั้นที่ 2 วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกเก็บกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนพนักงานในแผนกในขั้นตอนที่ 1 เพื่อเก็บแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละชั้นภูมิให้ครบทั้งสิ้น 250 กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการเก็บข้อมูลเป็นไปตามในขั้นตอนที่ 1 โดยนำแบบสอบถามสุ่มแจกในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทางสื่อโซเชียลมีเดีย ผ่านทางเฟซบุ๊กและไลน์กลุ่มของบริษัท รวมถึงมีการแจกแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษ (Hard Copy)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน แผนกงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Close-Ended Response Questions) จำนวนทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ 1) ความมั่นคงในงาน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม 4) ความภาคภูมิใจ 5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ 7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร 9) ความมีสุขภาพที่ดี รวมทั้งหมดจำนวน 27 ข้อ จะเป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งจะให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยประมวลเป็นการกำหนดลักษณะตัววัด 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านความคงอยู่ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม รวมทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับการรับรู้ 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่าเป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 ไม่มีภาวะครอบครัว จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 มีรายได้เฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 และแผนกงานที่สังกัดอยู่แผนกตราสารทุน จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

ด้านการพัฒนาเส้นทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านความมีสุขภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และด้านความภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ ด้านความคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่งที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ภาวะครอบครัว 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5) ตำแหน่งงาน 6) แผนงานที่สังกัด 7) ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ภาวะครอบครัว แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงในงาน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม 4) ความภาคภูมิใจ 5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ 7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร และ 9) ความมีสุขภาพที่ดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความภาคภูมิใจ มีน้ำหนักในการพยากรณ์สูงสุด เท่ากับ 6.750 รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน มีค่าเท่ากับ 3.592 ต่อมา คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรม มีค่าเท่ากับ 3.261 ส่วนการติดต่อสื่อสารระหว่าง บุคลากรและองค์กร มีค่าเท่ากับ 2.582 ถัดมาคือ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเท่ากับ 2.354 สุดท้ายคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร มีค่าเท่ากับ 1.993

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ อายุ ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน จากการศึกษา พบว่า

พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ภาวะครอบครัว แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจมีเหตุผลมาจากความแตกต่างของแต่ละบุคคลจากลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความต้องการในการดำเนินชีวิตและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) แสดงผลการวิจัยว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน และยังกล่าวว่าการมีภาวะครอบครัวมักมีความผูกพัน

ต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบ เพื่อให้งานเกิดความมั่นคง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิ นันท์ (2564) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกันต์ เกรือวิเสน (2564) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการกรุงเทพที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชต ผ่องพันธ์ (2560) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Astrianti et. (2020) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อขององค์กร และความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงพนักงานบัญชีของบริษัท ไมโครไฟแนนซ์ ผลการศึกษานี้ระบุว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันขององค์กรและความผูกพันขององค์กรมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญและเป็นลบต่อความตั้งใจในการลาออก สรุปได้ว่าการเพิ่มการดำเนินการคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่จะยังคงอยู่ในบริษัท เพื่อลดความตั้งใจของพนักงานที่จะย้ายหรือออกจากบริษัท

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีฐฐา กุสุโมทย์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวิสดีช็อป จำกัด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน

ที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของ บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประโยชน์ต่อสังคม และการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก จึงอธิบายได้ว่าพนักงานมีความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรมีความสำคัญต่อสังคม ได้รับความยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร

2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sahni (2019) ได้สำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานในอุตสาหกรรมโทรคมนาคม และตรวจสอบความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน

2.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิตานันท์ พงศ์ละไม (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรนนท์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพัฒนาและการใช้ขีดความสามารถ ด้านสังคมสัมพันธ์และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆส่งผลต่อความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานส่งผลทั้งความผูกพันต่องานต่อองค์กรและต่อเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

1. องค์กรหรือผู้บริหารควรนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานมาปรับใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และกำหนดนโยบายการบริหารงานที่จะทำให้พนักงานของบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ไม่มีภาระทางครอบครัว สังกัดอยู่ภายใต้แผนกตราสารทุน และอยู่ในช่วงระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการรับฟังความต้องการของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน รวมทั้งมีการตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงานว่าพนักงานได้รับความสมดุลระหว่างเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และยังเป็นส่วนหนึ่งในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไป

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์อยู่ในระดับสูง องค์กรจึงควรสนับสนุนและกระตุ้นพนักงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการสนับสนุนการพัฒนาสุขภาพและสภาพจิตใจ สร้างโอกาสการเรียนรู้

และพัฒนาอาชีพในการเข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและการพัฒนาความสามารถของพนักงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ความภาคภูมิใจ องค์กรจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและรับรู้ถึงความสำเร็จที่บริษัทได้รับ เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ได้รับการยอมรับ และสนับสนุนให้องค์กรเป็นองค์กรเพื่อสังคมที่เห็นผลประโยชน์ต่อสังคมเป็นหลัก

2.2 ความมั่นคงในงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน โดยการให้โอกาสในการฝึกอบรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เช่น สนับสนุนการให้ทุนการศึกษา จัดกิจกรรมสัมมนา และส่งเสริมให้มีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการประเมินปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี เพื่อให้องค์กรเป็นหลักประกันทางด้านรายได้ให้กับครอบครัว และเพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

2.3 ผลตอบแทนที่ยุติธรรม องค์กรควรมีการตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานว่า พนักงานได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือไม่ หรือมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบหรือไม่ และควรเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน อีกทั้งองค์กรควรมีระบบการจัดสรรสวัสดิการอื่นๆ ให้พนักงานได้รับอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อช่วยสร้างความพึงพอใจของพนักงาน

2.4 การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร องค์กรควรมีสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุข

2.5 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย องค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย เพื่อช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความสบายใจให้กับพนักงาน เช่น ฝ่ายอาคารสถานที่ควรมีการตรวจสอบระบบความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ มีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีระบบการจัดเก็บอุปกรณ์สำนักงานอย่างเรียบร้อย และมีแผนการรับรองในกรณีฉุกเฉิน

2.6 การมีส่วนร่วมของบุคลากร องค์กรจะต้องส่งเสริมให้ฝ่ายกิจกรรมของทรัพยากรบุคคลจัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ระหว่างกัน

ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่องค์กรพร้อมที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานในทุกด้านจะช่วยเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังที่สามารถแข่งขันได้ในวงการธุรกิจในระยะยาว

3. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์อยู่ในระดับสูง ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ดังนั้นองค์กรควรมีวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา อีกทั้งผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ดีและสนับสนุนการพัฒนาทักษะในการทำงานที่มีคุณภาพสูง รวมถึงการให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงาน สร้างบรรยากาศที่ยืดหยุ่นในการทำงานและเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างอิสระและไม่มีความจำกัที่ไม่จำเป็น เพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เนื่องจากการสร้างความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้เป็นเรื่องที่ทำได้ในทีเดียว แต่เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาองค์กรและนำไปสู่เป้าหมายตามสิ่งที่ต้องการให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยอดมณี เทพานนท์, รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา และ อาจารย์ ดร. เบญจมาศ สิริใจ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน รวมถึงเจ้าหน้าที่ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความรู้และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย และคอยให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติมิตร และเพื่อนนิสิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม รุ่นที่ 24 ทุกคน ที่ได้ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ให้อำนาจใจ และให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมขวัญ เมฆสุข. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามพิตติงส์ จำกัด. วารสาร ธุรกิจปริทัศน์, 9.

ชนิกานต์ เครือวิเสน. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฐานเศรษฐกิจ. (2566). สำนักงานสถิติฯ เผย 6 เดือนแรก คริว เรือนรายได้เพิ่ม-ค่าใช้จ่าย-หนี้พุ่ง. <https://www.thansettakij.com/business/economy/582242>

ธิดานันท์ พงศ์ละไม. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานของบริษัท เบรนนท์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รชต ผ่องพันธ์. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. สารนิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏว
ไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สสพท. (2562, วันพฤหัสบดี, 07 กุมภาพันธ์ 2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life).
<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2564). ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี
บริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงาน
อยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน), . ค้นคว้าอิสระ,
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Adinna Astrianti, M. N., dan Bagus Sartono. (2020). Quality of work life, organizational commitment and turnover
intention in account officer of micro finance company. Sosiohumaniora - Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan
Humaniora. Allen, N. J., and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance,
and Normative Commitment to the Organization. Occupational Psychology, 1-8.

Casio. (2003). Quality of Work Life : Managing Human Resource.

Sahni, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational
commitment in telecom industry. Quality Research 13(2) 285–300. <https://doi.org/10.24874/IJQR13.02-03>

SET_C. (2565). ร่วมงานกับเรา Life @SET. <https://www.set.or.th/th/about/join-us/career>

SET_D. (2567). อันดับการซื้อขายตามกลุ่มสินค้า. <https://www.tfex.co.th/th/market-data/broker-rank/broker-rank-by-instrument-type>

Suwannatat, P. (2563). กรุงเทพฯ เมืองแห่งโอกาส มีตำแหน่งงานว่างมาก แต่แลกด้วยความกดดันในการใช้ชีวิต. Brand Inside.
สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ธนาคารแห่งประเทศไทย. . <https://brandinside.asia/bangkok-city-of-chance-lot-of-position-but-high-pressure-in-life/>

Yamane, T. (1973). Statistic: an Introductory Analysis.