

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต
เครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล : กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ใน
เขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT
OF EMPLOYEES IN SEASONING MANUFACTURING COMPANY IN BAGKOK
METROPOLITAN REGION : A CASE STUDY OF ABC COMPANY

นายจักรพงษ์ ประเสริฐฐานนท์

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr. Jagkrapong Prasestanont

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปัจจัยคุณภาพชีวิตใน
การทำงานครอบคลุม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม, ด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของบุคคล, ด้านความก้าวหน้าและความ
มั่นคงในงาน, ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร, ด้านสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรม และด้านความ
สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สำหรับความผูกพันต่อองค์กรพิจารณาจาก 3 องค์ประกอบหลัก
ได้แก่ ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามเพื่อผลประโยชน์

ขององค์กร และความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นและมีค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.954 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก สำหรับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้านที่ส่งผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร, ด้านสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

คำสำคัญ : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This research aims to study the influence of quality of work life (QWL) factors on organizational commitment among employees of a seasoning manufacturing company in the Bangkok Metropolitan Region. The QWL factors considered encompass seven dimensions: fair and adequate compensation, safe and appropriate working conditions, development and utilization of individual potential, career advancement and job security, social relationships within the organization, rights, freedom, and justice, and work-life balance. Organizational commitment is examined through three key components: belief in the organization's goals and values, willingness to exert effort for the benefit of the organization, and a desire to remain a part of the organization. The sample group consisted of 400 employees from the seasoning manufacturing company in the Bangkok Metropolitan Region. Data were collected using an online questionnaire based on a 5-point Likert scale, developed by the researcher with an overall reliability coefficient of 0.954. Multiple regression analysis was employed to test the hypotheses regarding the influence of QWL factors, with a statistical significance level set at 0.05.

The research findings revealed that employees generally rated the quality of work life at a high level, and their overall organizational commitment was also at a high level. The multiple regression analysis indicated that four QWL dimensions had a statistically significant positive effect ($p \leq 0.05$) on organizational commitment: fair and adequate compensation, social relationships within the organization, rights, freedom, and justice, and work-life balance.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ องค์กรจึงควรแสวงหาแนวทางและวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยองค์กรทำหน้าที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกลยุทธ์ที่วางไว้ ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การได้รับการยอมรับ และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างเข้มแข็ง(พรธณอร รัชตมูทธา,2566)

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ โดยเฉพาะในสังคมอุตสาหกรรมที่ผู้คนใช้เวลามากถึงหนึ่งในสามของชีวิตอยู่ในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโรงงานหรือสำนักงาน และแนวโน้มในอนาคตยังคงคาดการณ์ว่าจะมีการใช้ชีวิตกับการทำงานมากขึ้นอีก การทำงานไม่เพียงแต่เป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจ หากยังเป็นโอกาสที่มนุษย์ได้รับประสบการณ์อันมีค่า ทั้งด้านการพบปะผู้คน การมีปฏิสัมพันธ์กับสถานที่และเรียนรู้กระบวนการทำงาน รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะต่าง ๆ อันนำไปสู่ความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในชีวิต หากบุคคลสามารถใช้ชีวิตการทำงานกับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจ ย่อมส่งผลดีต่อสุขภาพจิต อารมณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดี และมีผลเชื่อมโยงถึง คุณภาพชีวิตโดยรวม ของบุคคล ดังนั้น องค์กรจึงควรหาวิธีการสร้างความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อส่งเสริมความผูกพันในการทำงาน ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาว ในทางตรงกันข้าม หากคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง อาจนำไปสู่ผลกระทบร้ายแรง ทั้งในด้านการผลิตรายได้ของพนักงาน และความมั่นคงขององค์กร ซึ่งย่อมสะท้อนถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวม

จากข้อมูลดังกล่าวมาผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาประเด็นเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตรถยนต์เครื่องปิ้งรสในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของทรัพยากรบุคคลที่มีต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์เครื่องปิ้งรสในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

สมมุติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์เครื่องปิ้งรสในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

ขอบเขตการวิจัย

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 2.ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม ด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านสิทธิเสรีภาพ และความยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทและพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

2.ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวนทั้งหมด 697 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2568)กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ คือ บุคลากรในบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโรยามาเน่ (Yamane, Taro, 1967) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และประเมินความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างจาก Comrey & Lee (1992) ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 400 คนซึ่งอยู่ในระดับดีถึงดีมาก

3.ขอบเขตด้านพื้นที่

กลุ่มพนักงานที่ทำงาน บริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน เมษายน 2568 – มิถุนายน 2568 ระยะเวลา 3 เดือน

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงได้สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีผู้ให้นิยามแนวคิดทฤษฎีที่คล้ายคลึงกัน 7 องค์ประกอบ คือ 1.ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม 3.ด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของบุคคล 4.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5.ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร 6.ด้านสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรม 7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 1 ตารางสรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบ/ทฤษฎี	Walton (1973)	Huse & Cumming (1985)	Umstot (1984)	Dessler (1997)	บุญแสง ซีระ ภากร (2533)	Delamotte & Takezawa (1984)	Skrovan (1983)
1.ค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2.ผลประโยชน์เกื้อกูล (สวัสดิการ)					✓		
3.สภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ปลอดภัย และเหมาะสม	✓	✓		✓	✓		
4.การพัฒนาและการ ใช้ศักยภาพของบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5.ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓		✓	✓	
6.ความสัมพันธ์ทาง สังคมในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓		✓
7.สิทธิ เสรีภาพ และ ความยุติธรรมในการ ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8.ความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว	✓	✓	✓		✓	✓	
9.การมีส่วนร่วมของ พนักงานในองค์กร				✓	✓	✓	
10.ความภาคภูมิใจใน งานหรือองค์กร		✓				✓	✓
11.หลักธรรมาภิบาล และประชาธิปไตยในที่ ทำงาน					✓		

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จึงได้สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีผู้ให้นิยามแนวคิดทฤษฎีที่คล้ายคลึงกัน 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่ได้รับการยอมรับนับถือ 2. ความเต็มใจทุ่มเทและพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร 3. ความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

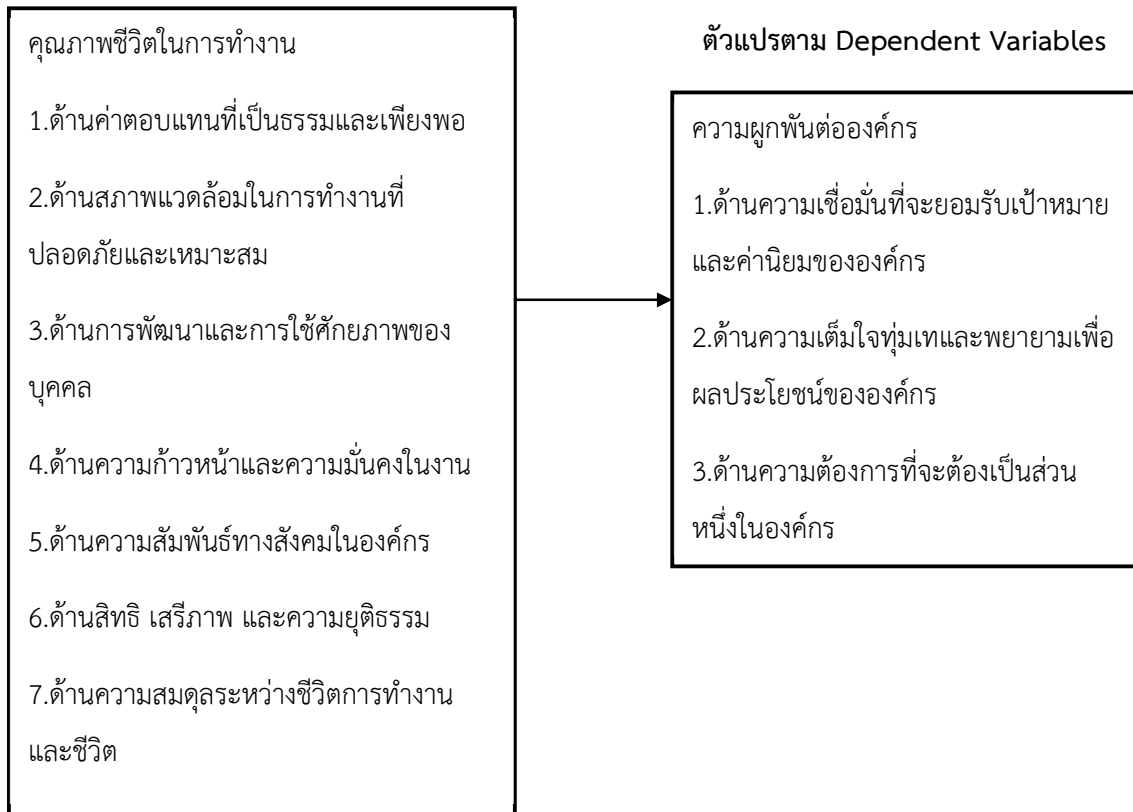
ตารางที่ 2 ตารางสรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบ/ ทฤษฎี	Allen & Meyer (1990)	Steer & Porter (1977)	Northcraft & Neal (1978)	Mowday, Porter & Steers (1982)	Cherrington (1994)	Porter et al. (1974)
1.ความเชื่อมั่นที่จะ ยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมของ องค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.ความเต็มใจทุ่มเท และพยายามเพื่อ ผลประโยชน์ของ องค์กร		✓	✓	✓		✓
3.ความต้องการที่ จะต้องเป็นส่วนหนึ่ง ในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษา วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรงรส : กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีกรอบแนวคิดในการทำวิจัยได้มีกำหนด ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ Independent Variables



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ประชากรรวม 697 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2568)กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือกลุ่มตัวอย่าง 697 คน จากบุคลากรบริษัทผลิตเครื่องปรงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอนของกลุ่มตัวอย่าง จึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรแบบแน่นอน ใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, Taro. 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 5% เป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ สูตรคือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่

n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

โดย ประชากรทั้งหมดสามารถยืนยันตัวตนได้ในพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล 697 คน e คือ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% (แทนค่า e คือ 0.05)

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{697}{1 + (697)(0.05)^2}$$
$$n = 254.18$$

ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงมีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% เท่ากับ 254 คน และประเมินความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างจาก Comrey & Lee (1992) ซึ่งได้เสนอเกณฑ์ความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างที่ดีและมีความน่าเชื่อถือควรมากกว่า 300 คนขึ้นไป โดยมีลำดับความน่าเชื่อถือจำนวน 50 คนถือว่าแย่มาก (Very Poor), 100 คนถือว่าแย่ (Poor), 200 คนถือว่าพอใช้ (Fair), 300 คนถือว่าดี (Good), 500 คนถือว่าดีมาก (Very Good) และ 1,000 คนขึ้นไป ถือว่ายอดเยี่ยม (Excellent) ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 400 คนซึ่งอยู่ในระดับดีถึงดีมาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคัดกรองและข้อมูลส่วนบุคคล พนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 28 ข้อ แบ่งคำถามออกเป็น 7 ด้าน 1. ด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม 3. ด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของบุคคล 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร 6. ด้านสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรม 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ซึ่งขอคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) แบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 12 ข้อ แบ่งคำถามออกเป็น 3 ด้าน 1. ด้านความเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทและพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร 3. ด้านความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ซึ่งขอคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) แบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อครอบคลุมถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองและข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3. นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ และทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย และด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ครอบคลุม สอดคล้อง กับหัวข้อปัญหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย และพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจน ของภาษาที่ใช้

5. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Object Congruence: IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ค่า IOC เท่ากับ 1.00 แบบทดสอบ ถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามในระดับที่ผู้วิจัยสามารถยอมรับได้ จะต้องมียาค่า IOC เกินกว่า 0.5 เป็นต้นไป โดยค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเป็นที่ยอมรับว่าข้อถามที่ใช้มีความเที่ยงตรงกับเนื้อหา แต่หากค่าน้อยกว่า 0.6 บอกได้ว่าคำถามข้อนั้นไม่มีความเที่ยงตรง ผู้วิจัยจะคัดเลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0 เพื่อให้แบบสอบถามมีความครอบคลุมเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ พร้อมจะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล ส่วนข้อคำถามที่ค่าน้อยกว่า 0.5 จะทำการแก้ไขหรือตัดออกจากแบบสอบถาม จากผลการทดสอบดัชนีความสอดคล้องของทฤษฎีและแบบสอบถาม (IOC) ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล : กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยมีเกณฑ์ในการประเมินตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0 โดยผลการตรวจแบบสอบถามเท่ากับ 0.99 ซึ่งมีความมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีความสอดคล้องกับเนื้อหา และจุดประสงค์

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์แบบอีกครั้ง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการคำนวณและมีเกณฑ์ในการวัดความเชื่อมั่นครอนบาคของแบบสอบถามที่ 0.7 ถึง 1.0 จึงสามารถนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลได้

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) มาใช้วิเคราะห์การส่งผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล : กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งในบทที่ 4 นี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รวบรวมจากการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่าน Google form ซึ่งข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมีจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ชุด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตาราง และมีการบรรยายประกอบตามลำดับ ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในการบรรยายลักษณะกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติอธิบายและสรุปข้อมูล ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน

1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล แบ่งคำถามออกเป็น 7 ด้าน 1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม 3. ด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของบุคคล 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร 6. ด้านสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรม 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ของผู้ตอบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ พื้นฐานหาค่าร้อยละ และแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล แบ่งคำถามออกเป็น 3 ด้าน 1. ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทและพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร 3. ด้านความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ของผู้ตอบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ พื้นฐานหาค่าร้อยละ และแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาแปรผล ระดับความสำคัญที่กำหนดไว้ข้างต้น

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยเพื่อศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล : กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปร โดยวิธีการเอาตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล : กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน จากจำนวน 400 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 เป็นเพศหญิงจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 เมื่อจำแนกตามอายุ อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปีมากที่สุดจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมาเป็น 21-30 ปี จำนวน 104 คน คิด

เป็นร้อยละ 26.0 ช่วงอายุ 41-50 ปีจำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 20.8 และ ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คนคิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

จำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพโสดมากที่สุด 243 คนคิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาเป็น สถานภาพสมรสจำนวน 156 คนคิดเป็นร้อยละ 39.0 น้อยที่สุดเป็นสถานภาพหย่าร้างจำนวน 1 คนคิดเป็น ร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 251 คนคิดเป็น ร้อยละ 62.7 รองลงมาเป็นต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 251 คนคิดเป็นร้อยละ 62.7 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ การศึกษาสูงกว่าระดับระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 12.5

จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าระดับปฏิบัติการมากที่สุดจำนวน 175 คนคิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาเป็นระดับหัวหน้างานหรือซูเปอร์ไวเซอร์จำนวน 135 คนคิดเป็นร้อยละ 33.8 ระดับผู้จัดการจำนวน 86 คนคิดเป็นร้อยละ 21.5 และน้อยที่สุดเป็นระดับผู้บริหาร 4 คนคิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

จำแนกตามเมื่อจำแนกตามอายุงานในองค์กร พบว่าอายุงานในองค์กร 5-10 ปีมากที่สุดจำนวน 112 คนคิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาเป็นอายุงานในองค์กร 11-15 ปีจำนวน 108 คนคิดเป็นร้อยละ 27.0 อายุงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 72 คนคิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุงานในองค์กร มากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คนคิดเป็นร้อยละ 14.8 และอายุงานในองค์กร มากกว่า 16-20 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 12.3 ตามลำดับ

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ารายได้ต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท มากที่สุดจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาเป็นระดับรายได้ต่อเดือน มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 128 คนคิด เป็นร้อยละ 32.0 รายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 120 คนคิดเป็นร้อยละ 30.0 และระดับรายได้ ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท น้อยที่สุดจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรงรสในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล : กรณีศึกษา บริษัทผลิตเครื่องปรงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล แยกเป็นรายด้านประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม ด้านการพัฒนาและการใช้ ศักยภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีการวิเคราะห์ตาม รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล ความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.36	0.805	มากที่สุด	3
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม	4.50	0.589	มากที่สุด	2
3. ด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของบุคคล	4.30	0.545	มากที่สุด	4
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.60	0.564	มาก	6
5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร	4.08	0.481	มาก	5
6. ด้านสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรม	4.51	0.667	มากที่สุด	1
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.56	0.649	มาก	7
รวม	4.13		มาก	

จากตาราง 4.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.614$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยที่มีความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ ด้านสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.667$) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.589$) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.805$) ด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของบุคคล ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.545$) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.481$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.564$) ลำดับสุดท้ายเป็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.649$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล : กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล แยกเป็นรายด้านประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร โดยมีการวิเคราะห์ตามรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล ความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.53	0.640	มากที่สุด	1
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทและพยายามเพื่อ ผลประโยชน์ขององค์กร	4.08	0.456	มาก	2
3. ด้านความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่ง ในองค์กร	3.97	0.605	มาก	3
รวม	4.19		มาก	

จากตาราง 4.16 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.567$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยที่มีความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.640$) รองลงมาเป็นด้านความเต็มใจทุ่มเทและพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.456$) และลำดับสุดท้ายเป็นด้านความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.605$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

H0: ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($Sig \geq 0.05$)

H1: ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างน้อย 1 ตัวส่งผลกระทบต่อในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($Sig < 0.05$)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ Multiple Regression ในการวิเคราะห์หาค่าผลกระทบรายคู่ก่อน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และยอมรับสมมติฐานหลัก H1 วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรโดยรวมของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพและปริมณฑล: กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คนเป็นรายด้าน

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.050	0.144		7.298	0.000
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ(X_1)	0.226	0.037	0.381	6.014	0.000*
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม(X_2)	0.036	0.041	0.045	0.869	0.385
3. ด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของบุคคล(X_3)	0.078	0.044	0.089	1.756	0.080
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(X_4)	0.062	0.032	0.073	1.926	0.055
5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร(X_5)	0.142	0.047	0.144	3.009	0.003*
6. ด้านสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรม(X_6)	0.111	0.050	0.155	2.237	0.026*
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว(X_7)	0.100	0.026	0.136	3.911	0.000*
R = 0.806 ^a R ² = 0.650 Adjusted R ² = 0.644 F = 104.116 P = 0.000* S.E. = 0.284					
Durbin Watson = 1.859					
a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร					
* Sig. < 0.05					

จากตาราง 5.1 การศึกษาความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กร(Y) กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ(X_1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม(X_2) ด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของบุคคล(X_3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(X_4) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร(X_5) ด้านสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรม(X_6) และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว(X_7) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านที่มีผลกระทบในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. < 0.05) มี 4 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ(β 0.381, Sig. 0.000) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร

(β 0.144, Sig. 0.003) ด้านสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรม(β 0.155, Sig. 0.026) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (β 0.136, Sig. 0.000)

ในทางกลับกัน ปัจจัยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. > 0.05) มี 3 ด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม (β 0.045, Sig. 0.385), ด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของบุคคล(β 0.089, Sig. 0.080) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(β 0.073, Sig. 0.055)

อภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ผลการศึกษา พนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.8 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 - 40 ปีคิดเป็นร้อยละ 46.5 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.8 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 62.7 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 43.8 ส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กร 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.0 และส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 30,000-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.5

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.36, SD = 0.905)

5.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสมที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, SD = 0.719)

5.2.3 ด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของบุคคล ในด้านการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.733)

5.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.50, SD = 0.754)

5.2.5 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, SD = 0.693)

5.2.6 ด้านสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรม ในด้านสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.51, SD = 0.740)

5.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, SD = 0.740)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

5.2.1 ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.722$)

5.2.2 ด้านความเต็มใจทุ่มเทและพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ในด้านความเต็มใจทุ่มเทและพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.727$)

5.2.3 ด้านความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ในด้านความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.793$)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.567$) ซึ่งสะท้อนว่าบริษัทมีการดูแลและบริหารจัดการที่ส่งผลดีต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน อย่างไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจในหลายด้าน ดังนั้น ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการปรับปรุงและส่งเสริมปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สามารถ สร้างความผูกพันในระยะยาว ได้อย่างยั่งยืน โดยสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีอิทธิพลมากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กร นี่เป็นสิ่งสะท้อนว่าคำตอบแทนยังคงเป็นปัจจัยหลักในการดึงดูดและรักษาพนักงานผลการวิจัย ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างคำตอบแทน ดำเนินการสำรวจคำตอบแทนในตลาดอุตสาหกรรมเครื่องปรุงรสอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าคำตอบแทนของบริษัทมีความสามารถในการแข่งขัน และเทียบเท่ากับคู่แข่งในตลาด ส่งเสริมการสร้างความปลอดภัยและยุติธรรม กำหนดเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส และการประเมินผลงานที่ชัดเจน โปร่งใสและยุติธรรม เพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและรับรู้ถึงความพยายามของพวกเขาได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสม

ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร แสดงให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี บริษัทควรส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและสะดวกสบายระหว่างพนักงานทุกระดับ รวมถึงระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ จัดกิจกรรมนอกเวลางานที่ส่งเสริมการรวมกลุ่มและปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น กีฬาสี งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี กิจกรรมจิตอาสา หรือชมรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรม บ่งชี้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและมีอิสระในการแสดงออก ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อกังวลต่างๆ ผ่านช่องทางที่เหมาะสม เช่น การประชุม การสำรวจ หรือกล่องรับความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเสียงของพวกเขามีความสำคัญ และสร้างระบบการจัดการที่เป็นธรรม กำหนดนโยบายและขั้นตอนการ

ปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง การลงโทษ หรือการแก้ไขข้อขัดแย้ง

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อเพิ่มคุณภาพจิตใจของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งที่มีผลต่อความผูกพันเชิงอารมณ์ของพนักงาน พิจารณาแนวทางในการจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือมีนโยบายสนับสนุนการใช้เวลาพักผ่อนอย่างเต็มที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพกายและใจ เช่น โปรแกรมดูแลสุขภาพจิต หรือพื้นที่สงบสำหรับการพักผ่อนพนักงานที่รู้สึกว่าคุณสามารถมีชีวิตที่สมดุลจะมีแนวโน้มผูกพันกับองค์กรในลักษณะเชิงบวกมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปโดยผู้ที่สนใจสามารถทำการศึกษาต่อในอนาคตได้ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถาม ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการเข้าถึงมุมมองเชิงลึกของพนักงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเสริมด้วยวิธีเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานหรือผู้บริหาร เพื่อเข้าใจบริบทจริงของคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน อาทิ ด้านใดที่พนักงานพึงพอใจและรู้สึกมีความสุข ด้านใดที่ยังเป็นปัญหาและต้องการพัฒนา สิ่งใดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและการคงอยู่กับองค์กร ข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและปรับกลยุทธ์ HR ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการเสริมสร้าง Employee Engagement ในระยะยาว

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการเปรียบเทียบกลุ่มพนักงานที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน หรือระดับผู้จัดการขึ้นไป เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้สามารถออกแบบนโยบายหรือกิจกรรมที่เหมาะสมเฉพาะกลุ่มได้ดีขึ้น เช่นการออกแบบระบบค่าตอบแทนที่ตอบโจทย์แต่ละกลุ่มการพัฒนา Career Path ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของพนักงานการวิเคราะห์เปรียบเทียบนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงานที่ต้องการรักษาบุคลากรในยุคที่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง

3. ควรมีการศึกษาผลกระทบของสถานการณ์ภายนอก เช่น ภาวะเศรษฐกิจถดถอย หรือเหตุการณ์วิกฤต ที่อาจเกิดขึ้นหลังจากนี้ ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงาน เพื่อประเมินความเปลี่ยนแปลง และวางแผนรองรับในอนาคตได้ดียิ่งขึ้นนอกจากนี้ ควรพิจารณาเพิ่มตัวแปรแทรกซ้อนหรือควบคุม เช่นภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมแรงกดดันจากการทำงาน ที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันข้อเสนอแนะนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถประเมินปัจจัยภายใน-ภายนอก ที่มีผลกระทบต่อพนักงานได้อย่างรอบด้าน และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก เจริญสุข. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิราเคิล เฮลธ์ แคร่ จำกัด และบริษัทในเครือ. สารนิพนธ์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ขวัญธิดา พิมพการ. (2564). การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก. วารสารการวัดผลการศึกษา, คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ.
- ชญาภา วัชรตินาศิริกุล. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชุดา บรรทม. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. สารนิพนธ์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐนันท์ สอดมัลย์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพฯ. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ณัฐชนา ชัยมณี. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักร้องภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์, วิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, วิทยาลัยธาตุพนม, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ฐิติพงษ์ ชุมพล. (2563). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพย์วดี แยมชื่นพงศ์. (2561). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา องค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก. การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นายอิทธิพงษ์ อินทยุ่ง. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร. สารนิพนธ์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- นภาพรณ ประจำเมือง, สุธรรม พงศ์สำราญ, และ ปราณี คงชนสมุท. (2568). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร ABC จังหวัดระยอง. วารสารสังคมพัฒนาศาสตร์,

บริหารธุรกิจบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

- ปฐม มีเดช. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ต จำกัด. สารนิพนธ์, วิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. สาร นิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรรณอร รัชตมูทธา. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่าย บำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มีนายนันท์ ชารัมย์, และ อธิพงษ์ เพชรสุทธิ. (2018). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความ ผูกพันของศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วัชรกร หนูเกื้อ. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรรณภา ศรีมุกดา. (2563). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิรัชดา แสงชาติ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน). วารสารบัณฑิตศึกษา, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สาริณี ตรีธวัช. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ABC ใน นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด. สารนิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เอก สันนิญญ. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกใน อุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส จำกัด. สารนิพนธ์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.