

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานบริษัท ABC*

QUALITY OF WORKING LIFE FACTORS HAPPY AT WORK AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF ABC COMPANY EMPLOYEES

อภิษฐา อยู่พร้อม*, สุธรรม พงศ์สำราญ, อิงอร ตันพันธ์

Apitta Yuprom*, Suthum Phongsamran, Ingorn Tanphan

คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Graduate School, Kasembundit University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author Email: apitta0247@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ABC 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ABC และ 4) ความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ABC เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ABC จำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับสูงมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงานให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในภายนอกให้พนักงานได้มีส่วนร่วม การให้ความสำคัญถึงคุณค่าของพนักงานทุกคน การให้โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและรางวัลเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The Objective of this Study: 1) To examine the quality of working life, happiness at work and organizational engagement of the ABC company's employees. 2) To compare organizational engagement of the ABC company employees categorized by personal information 3) To investigate how quality of working life influences the organizational engagement of the ABC company employees.

* Received February 5, 2025; Revised February 19, 2025; Accepted February 24, 2025

4) To investigate how the employees are happy at work, the influences and organizational engagement at the ABC company. This is quantitative research. The sample population consisted of 114 ABC company employees. Questionnaires were utilized to collect the data. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, Standard deviation, t-test, F-test (One-way ANOVA) and multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) The quality of working life, happiness at work and organizational engagement are high importance. 2) Different personal information have similar effects on organizational engagement. 3) Quality of working life in social relevance significantly affected organizational engagement at a statistical significant level of 0.01 and 4) Happiness at work love of work and work achievement significantly affected organizational engagement at a statistical significance level of 0.01 and recognition significantly affected organizational engagement at a statistical significance level of 0.05. The Suggestions of this study can be used as a guideline of developing the quality of working life and Creating happiness at work to make employees feel engaged with organization. The company should organize various internal and external activities for employees to participate comprehensively, emphasizing the value of every employee, providing opportunities for career advancement compensation and rewards to encourage employees in perform their work with quality.

Keywords: Quality of Working Life, Happiness at Work, Organizational Engagement

บทนำ

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเติบโตและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การดำเนินชีวิต และการทำงาน โดยเฉพาะเศรษฐกิจมีการขยายตัวในอุตสาหกรรมและบริการ ธุรกิจต่าง ๆ จึงผลิตสินค้าและบริการในปริมาณมากเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในความสะดวกสบาย มากยิ่งขึ้น (ประพนธ์ วันนิจ และมนูญ สอนโพนงาม, 2565) มีการนำระบบออนไลน์และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการและการทำงานเพื่อความพึงพอใจ และยังมีเรื่องการจัดการเวลาที่ดีเพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กัญจน์ภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์, 2564) สำหรับธุรกิจมีทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดที่จะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายธุรกิจนั้น ธุรกิจจึงต้องให้ความสำคัญและสนับสนุน สิ่งที่ดีให้กับพนักงานให้ปฏิบัติงานสำเร็จและมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไปพร้อมกับองค์กร (วาสนา ศรีอัครลาภ และจิราวรรณ คงคล้าย, 2559) ซึ่งสิ่งสนับสนุนดังกล่าวนี้เป็นสิ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสำคัญยิ่งเนื่องจากเป็นสิ่งตอบสนองความต้องการในการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งทำให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรและทำงานได้อย่างมีความสุขนำไปสู่ผลดีต่อตัวบุคคลและองค์กรในการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร การปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน การลดความเครียด ลดอุบัติเหตุ เพิ่มขวัญและกำลังใจ ความพอใจในงาน และลดอัตราการขาดงานและการลาออก (วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน, 2559)

โดยปกติมนุษย์ทุกคนมีความต้องการมีชีวิตที่ดี การมีความสุข และการได้รับความเป็นธรรม (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2561) รวมทั้งการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองในสิ่งอำนวยความสะดวก การได้รับสิทธิมีคุณค่า และการได้โอกาสต่าง ๆ (ปัญญา ธีระเวชวรวิทย์, 2562) สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญซึ่งเป็นเรื่องของการให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากนี้ความสุขในการทำงานเป็นเรื่องที่หลายองค์กรสนใจเนื่องจากความสุขจะทำให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรได้ต่อไปได้ โดยจะแสดงออกมาในความกระตือรือร้นในการทำงาน บรรยากาศที่ดีจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในที่ทำงาน อันเป็นสิ่งช่วยสนับสนุนให้องค์กร



ในการลดความขัดแย้งและนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561) เมื่อพนักงานได้ทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและการมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทีมทำงานให้กับองค์กร องค์กรจึงได้รับประโยชน์ต่าง ๆ มากมายที่จะเกิดขึ้นตามมา เช่น การลดการลาออก การได้งานที่มีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จ เป็นต้น (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่องค์กรอยากได้จากพนักงานเป็นอย่างมาก บริษัท ABC เป็นธุรกิจอุตสาหกรรมงานพิมพ์ฉลากและการพิมพ์อื่น ๆ ทั้งสติ๊กเกอร์และป้ายราคาสำหรับติดสินค้าทั่วไป ซึ่งมีการลาออกของพนักงานอยู่เป็นประจำ สำหรับบริษัทที่เช่นกันมีทั้งพนักงานกลุ่มรักและผูกพันกับบริษัทและกลุ่มที่มีการเข้าทำงานใหม่ และลาออกอย่างต่อเนื่องซึ่งในบางเดือนมีจำนวนมากกว่าเดือนอื่น ๆ อยู่เป็นครั้งคราว แต่องค์กรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทได้เป็นระยะยาว การลดการลาออกของพนักงานในกลุ่มเข้าใหม่อยู่กับบริษัทในระยะสั้นและลาออกไปเพื่อต้องการลดค่าใช้จ่ายในการสรรหา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และการฝึกอบรม รวมทั้งมีความต้องการดูแลพนักงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อพนักงานได้ทุ่มเททำงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้อยู่กับองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างความสุขในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC
4. เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC โดยอาศัยทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความปลอดภัยและสุขภาพ การพัฒนาความสามารถ โอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ กฎหมาย ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทฤษฎีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และ ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมาย ความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงาน ความปรารถนา ดำรงตนเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชากรพนักงานบริษัท ABC จำนวน 158 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ $\pm 5\%$ (Yamane, T., 1967) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 114 คน และทำการสุ่มแบบชั้นภูมิจากแต่ละสายงาน

3. ระยะเวลาในการศึกษา เริ่มต้นเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 - พฤศจิกายน 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเรื่องเพศ อายุ ตำแหน่งงาน สายงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ 5 = สำคัญมากที่สุด 4 = สำคัญมาก 3 = สำคัญปานกลาง 2 = สำคัญน้อย 1 = สำคัญน้อยที่สุด ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน เป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ 5 = สำคัญมากที่สุด 4 = สำคัญมาก 3 = สำคัญปานกลาง 2 = สำคัญน้อย 1 = สำคัญน้อยที่สุด และตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้ 1) ความเที่ยงตรง ด้วยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณา ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.955 และ 2) การหาความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานในบริษัทโรงงานอุตสาหกรรม โดยหาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1970) จำนวน 30 คน แบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างและได้รับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อยเพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วนและสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดย t-test และ F-test (One-way Anova)
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC และความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 114 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25 - 35 ปี ในระดับปฏิบัติการ สายการผลิต ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไป ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.00$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญเป็นรายด้าน อยู่ในระดับความสำคัญมากทุกรายการ ประกอบด้วย ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ($\bar{X} = 4.16$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.14$) ด้านกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 4.07$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 3.90$) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.86$) และด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงระดับความสำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.86	0.92	มาก
2. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	4.16	0.71	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถ	3.90	0.77	มาก
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.81	0.89	มาก
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	4.14	0.71	มาก
6. ด้านกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรม	4.07	0.84	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.01	0.75	มาก
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.01	0.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	0.67	มาก

ความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.06$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญเป็นรายด้าน อยู่ในระดับความสำคัญมากทุกรายการ ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.22$) ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.15$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.07$) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับความสำคัญความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.22	0.73	มาก
2. ด้านความรักในงาน	4.15	0.70	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.07	0.62	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.79	0.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.06	0.59	มาก

ความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากทุกรายการ ประกอบด้วย ด้านความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.04$) และด้านความปรารถนาดำรงตนเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมาย	4.04	0.70	มาก
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงาน	4.30	0.58	มาก
3. ด้านความปรารถนาดำรงตนเป็นสมาชิกขององค์กร	3.89	0.70	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.08	0.58	มาก

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC ตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน สายงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC ไม่แตกต่างกัน สรุปผลตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ABC

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์การ		Sig	ผลการทดสอบ
	T	F		
เพศ	0.253		0.081	ไม่แตกต่าง
อายุ		1.823	0.147	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงาน	0.500		0.618	ไม่แตกต่าง
สายงาน	0.072		0.942	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา		1.247	0.291	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		0.516	0.672	ไม่แตกต่าง

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ABC

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ABC พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ABC

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	B	Std. Error	Bata	t	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	0.078	0.071	0.126	1.016	0.271	ไม่มี
ความปลอดภัย และสุขภาพ	0.040	0.077	0.049	0.519	0.605	ไม่มี
การพัฒนาความสามารถ	0.057	0.077	0.076	0.742	0.460	ไม่มี
โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.162	0.097	0.250	-1.659	0.098	ไม่มี
สังคมสัมพันธ์	0.188	0.090	0.233	2.099	0.088	ไม่มี
กฎเกณฑ์ที่เป็นธรรม	0.172	0.087	0.251	1.970	0.051	ไม่มี
ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	-0.018	0.077	-0.023	-0.233	0.816	ไม่มี
ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	0.324	0.073	0.407	4.447	0.000**	มี

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (2 - tailed)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (2 - tailed)

4. ความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ABC

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ABC พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงการวิเคราะห์ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ABC

ความสุขในการทำงาน	B	Std. Error	Bata	t	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant) การติดต่อสัมพันธ์	0.099	0.063	0.126	1.572	0.119	ไม่มี
ความรักในงาน	0.240	0.066	0.292	3.644	0.000**	มี
ความสำเร็จในงาน	0.291	0.080	0.314	3.637	0.000**	มี
การเป็นที่ยอมรับ	0.180	0.069	0.227	2.631	0.010*	มี



อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมของพนักงานของบริษัท ABC อยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งเป็นเพราะบริษัทได้ให้ในสิ่งที่ตอบสนองความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีได้ตามความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถทำงานอยู่กับบริษัทได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ศฤงคาร ที่สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (เบญจวรรณ ศฤงคาร, 2561) สำหรับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงาน ภาพรวมของพนักงานของบริษัท ABC อยู่ในระดับความสำคัญมาก ทั้งนี้ เพราะภายในบริษัทมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคล มีทั้งการให้เกียรติ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทุกคนได้รับการยอมรับมีโอกาสในการทำงานที่ตนเองรัก และได้รับความสำเร็จในชีวิตการทำงานเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Punjamawat, Y. & Thissayakorn, P. ที่สรุปว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูง (Punjamawat, Y. & Thissayakorn, P., 2021) ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมของพนักงานบริษัท ABC อยู่ในระดับความสำคัญมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อบริษัท ต้องการทำงานอยู่กับบริษัทไปในระยะยาวจึงตั้งใจทุ่มเทปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันกับบริษัท สอดคล้องกับฉัตรฐิตา เกตุจินดา และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจา ที่สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ฉัตรฐิตา เกตุจินดา และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจา, 2565)

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านตำแหน่งงาน ด้านสายงาน ด้านระดับการศึกษา และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญธิดา พิมพการ และคณะ ที่สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไม่แตกต่างกัน (ขวัญธิดา พิมพการ และคณะ, 2564)

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ จันรจนาและกฤษฎดา เขียววัฒนสุข ที่สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร และกฤษฎา มุฮัมหมัด ที่สรุปว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน (วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร และกฤษฎา มุฮัมหมัด, 2564)

4. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC

ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ อวิชพงษ์ มีคุณและชินโสณ วิสิฐนิธิกิจา ที่สรุปว่า

ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (อวัชพงษ์ มีคุณ และชินโสณ วิสิฐนิจิโก, 2561) สอดคล้องกับ Monica, N. & Anandan, C. ที่สรุปว่า ความสุขของพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน (Monica, N. & Anandan, C., 2023) นอกจากนี้สอดคล้องกับ Sanamthong, E. & Prabyai, S. ที่สรุปว่า ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sanamthong, E. & Prabyai, S., 2023)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย บริษัทควรมีการสนับสนุนในการดูแลพนักงานในด้านต่าง ๆ เพิ่มเติมเพื่อความสะดวกสบายและทำงานได้อย่างมีความสุขไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมใช้งาน การสร้างบรรยากาศความเป็นมิตรในการทำงาน การให้โอกาสและมีกิจกรรมเพื่อการพัฒนาพนักงานเพื่อความก้าวหน้าเสริมความสามารถที่สูงขึ้นในการทำงานด้วยกิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติม และการได้รับงานที่ท้าทาย การตั้งกฎเกณฑ์และแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้จริง การจัดกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกบริษัทที่มีทั้งจัดโดยบริษัทและร่วมกับชุมชน โดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วม การสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักถึงเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทและเป็นการปลูกจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม ควรให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามขอบเขตหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบ มีอิสระในการทำงาน ได้รับการชื่นชม ช่วยเหลือและได้ทำงานตามความชอบเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าตอบแทน และรางวัลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันในการทำงานร่วมกัน และควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ช่วยเหลือและสนับสนุนพนักงานอย่างทั่วถึง การสื่อสารทุกข้อดีของพนักงานเพื่อให้แสดงถึงการยอมรับในคุณค่าของพนักงาน และ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ABC ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC และควรศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาองค์กรเชิงกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับบริษัท ABC

เอกสารอ้างอิง

- กัณฑ์ภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์. (2564). วัฒนธรรมองค์กรกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal. *Journal of Modern Learning Development*, 6(5), 388-401.
- ขวัญธิดา พิมพ์การ และคณะ. (2564). การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 38(103), 171-183.
- คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2561). การส่งเสริมคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” สร้างคนดีสู่สังคม. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สมุทรสาคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ฉัตรฐิตา เกตุจินดา และชินโสณ วิสิฐนิจิโก. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท อีเทอร์นีตี้ แกรนด์ โลจิสติก จำกัด (มหาชน). *วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย*, 16(1), 15-25.
- เบญจวรรณ ศฤงคาร. (2561). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 7(1), 35-44.
- ประทวน วันนิจ และมนูญ สอนโพนงาม. (2565). วิฤตวัฒนธรรมเปลี่ยนผ่านวิถีชีวิตสังคมไทยในยุคดิจิทัล. *วารสารวณิฆองแหรพทุทศาสตรปริทรศน์*, 9(2), 117-126.



- ปัญญา ชีระเวชรวุฒิ. (2562). คู่มืออบรมพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บริษัท เลิฟแอนด์ลิฟเพรส จำกัด.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษา ปรีทรรณ มจร, 6(พิเศษ), 590-599.
- วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร และกฤษฎา มุฮัมหมัด. (2564). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2 ในเอกสารการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติครั้งที่ 16 ปีการศึกษา 2564. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วาสนา ศรีอิศรลาภ และจิราวรรณ คงคล้าย. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต. Veridian E-Journal Silpakorn University, 9(2), 328-338.
- วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. เรียกใช้เมื่อ 11 มกราคม 2568 จาก <http://www.thailandindustry.com/online/mag/>
- ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(4), 160-177.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์การ. Journal of Roi Kaensarn Academi, 4(1), 32-45.
- อวัชพงษ์ มีคุณ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2561). ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร, 12(3), 856-871.
- Cronbach, L. J. (1970). Essential of psychological testing. (3rd ed.). New York: Haper & Row.
- Monica, N. & Anandan, C. (2023). Correlation level of happiness and employee engagement. International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation, 4(2), 460-463.
- Punjamawat, Y. & Thissayakorn, P. (2021). Working happiness and employee engagement at Publishing Company., Ltd. Chulalongkorn Medical Journal, 65(3), 259-264.
- Sanamthong, E. & Prabyai, S. (2023). A Causal Model of Relationship between Organizational Climate Influencing Happiness at Work and Organization Engagement. Emerging Science Journal, 7(2), 558-568.
- Yamane, T. (1967). Statistics: An Introductory Analysis. (2nd ed.). New York: Harper and Row.