

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด
Quality of Working Life Affecting the Engagement of Production
Employees at ABC Company in the Eastern Seaboard Industrial Estate

สาริณี ตรีธวัช¹ ชินโนส วิสิฐนิติกิจา²
Sarini Tithawat, Chinnaso Visitnitikija

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด 2) ศึกษาความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด 3) เปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยเป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม จำนวน 250 ชุด ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t- test (One-Way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก 2) ระดับความผูกพันต่อการผูกพันภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3)ข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อการผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่แตกต่างกัน และด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อการผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด ไม่แตกต่างกัน 4)คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับความเป็นอยู่ ด้านการทำงานที่ปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการหรือทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด

คำสำคัญ (Keywords) : คุณภาพชีวิตการทำงาน; ความผูกพัน; พนักงานฝ่ายผลิต

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study the quality level of working life of employees' commitment of ABC Company in the Eastern Seaboard, 2) to study the level of employees' commitment to the organization employees' commitment of ABC Company in the Eastern Seaboard, 3) to compare the employees' commitment of ABC Company in the

Received: 2024-07-09 Revised: 2024-08-02 Accepted: 2024-08-04

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Master degree student, Master of Business Administration, Graduate School, Kasem Bundit University. E-mail: tonao.st@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Lecturer, Master of Business Administration, Graduate School, Kasem Bundit University. E-mail: chinnaso12@gmail.com

Eastern Seaboard by the personal information classification and 4) to study the quality of working life affecting the employees' commitment of ABC Company in the Eastern Seaboard. This research used a quantitative approach. A sample group of 250 employees was done by a questionnaire as a research tool. Statistical instruments in data analysis included percentages, averages, and hypothesis testing, such as t-tests (one-way ANOVA), and multiple regression Analyses.

The research findings revealed the following. 1) The overall quality of working life was at a significant level. 2) The overall commitment to the organization was high. 3) The difference in personal information regarding monthly income affected engagement with the organization commitment of the production staff of ABC Company in the Eastern Seaboard Industrial Estate. The difference in gender, age, educational level, status, job position, and period of work did not affect the organizational commitment of the production staff of ABC Company in the Eastern Seaboard Industrial Estate. 4) The quality of working life and the balance between work and working life were beneficial and relevant to society, In terms of safe and health-promoting working conditions, an opportunity to develop personnel's abilities, progress, and stability in work, social integration or working together, and democracy in organizations significantly influenced employees' organizational commitment off the production staff of ABC Company in the Eastern Seaboard.

Keywords: Quality of working life; commitment; production employees

บทนำ (Introduction)

คุณภาพชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในองค์กรปัจจุบันถือได้ว่าเป็นความสำคัญที่ทำให้เกิดการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีกำลังและแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรที่มีนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีกฎและหลักเกณฑ์ที่ได้มาตรฐานจะทำให้การทำงานของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานในการใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขเพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคลในทางที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านจิตใจ ความเชี่ยวชาญ และความรู้สึกทางอารมณ์ (อรุณรัตน์ บุ่งนาม, 2556: 21)

บุคคลหรือบุคลากรถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายสำเร็จตามความคาดหวังขององค์กร ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเจอกับความท้าทายใหม่ ๆ บทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยที่จะทำให้มีประชาธิปไตยในองค์กร คือเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำสติปัญญา ทักษะความสามารถอื่นๆ มาใช้ การบริหารบุคลากรเพื่อช่วยให้เกิดการจ้างงานให้มีความสามารถในการแข่งขันกับภาคเศรษฐกิจในประเทศ (ฐนิชา คงประดิษฐ์ และ ปรีชา คำมาดี, 2563: 45-60)

พนักงานเมื่อเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จะรู้สึกมีพลังมีแรงจูงใจในการทำงาน มุ่งมั่นทุ่มเททำงานด้วยความกระตือรือร้น มีแรงผลักดันในการทำงานพนักงานจะไม่มีความรู้สึกกดดันในช่วงเวลาการทำงาน พนักงานพร้อมและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร ซึ่ง

เป้าหมายนี้จะเป็นจุดร่วมกันสร้างความสำเร็จร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร นี่จึงเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความผูกพันในองค์กร (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่จะผูกมัดพนักงานให้ปฏิบัติงานและอยู่กับองค์กรไปนานๆ ความผูกพันในองค์กรคือ ทศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กร แสดงออกทางพฤติกรรม ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กร และความเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถเพื่อองค์กร (ทาริกา สระทองคำ และคณะ, 2563: 60-71)

บริษัท ABC ย้อนกลับไปเมื่อปี พ.ศ. 2538 บริษัท ABC ได้เล็งเห็นศักยภาพของประเทศไทย ในการเป็นศูนย์กลางของยานยนต์ และการตัดสินใจร่วมทุนก่อตั้ง บริษัท ABC ทำให้ประเทศไทยกลายเป็นฐานการผลิตที่สำคัญสำหรับตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศด้วยการยึดมั่นในมาตรฐานคุณภาพระดับสากลทำให้บริษัท ABC ซึ่งได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และใช้เงินลงทุนในการก่อสร้างฐานการผลิตที่จังหวัดระยองถึง 500 ล้านบาทหรือสหรัฐอเมริกา เป็นโรงงานผลิตรถยนต์ที่ครบวงจรและทันสมัยแห่งแรกของประเทศไทย โรงงานของบริษัทฯ ตั้งอยู่บนเนื้อที่ 529 ไร่ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มีประสิทธิภาพในการผลิตหลายขั้นตอนนับตั้งแต่ การขึ้นรูปตัวถังรถยนต์ การประกอบตัวถังรถยนต์ การพ่นสี การประกอบเครื่องยนต์ ไปจนถึงการประกอบชิ้นสุดท้าย การตรวจสอบคุณภาพ การบรรจุภัณฑ์ การขนส่ง โดยทีมบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสูง

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะพนักงานของบริษัท จึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด เพื่อนำผลจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด

สมมุติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้วิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎี ของ Walton (1973) 1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3.โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5.บูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน 6.ประชาธิปไตยในองค์กร 7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม และทฤษฎีความผูกพัน ของ Steers (1991) 1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร 2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3.ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ทำการวิจัยคือเป็นพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีประชากร จำนวน 600 ราย เลือกตัวอย่าง จำนวน 250 ราย การวิจัยในครั้งนี้ ใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) แบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ (Yamane, Taro, 1967 :56) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 240 ราย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 ราย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มต้นเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บข้อมูลโดยมี 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ทำการตอบแบบสอบถาม ทำการสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยเป็นคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งระดับความสำคัญของค่าคะแนนออกมาเป็น 5 ระดับ ตามแบบวิธีของลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้เป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยเป็นคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งคะแนนระดับความคิดเห็นออกมาเป็น 5 ระดับ ตามแบบวิธีของลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้เป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) บุญชม ศรีสะอาด (2545: 121)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) โดยได้ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกับ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 250 ชุด

3.2 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมการตอบแบบสอบถามของพนักงานกลับคืนมา และดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบถ้วน ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมุติฐาน สถิติที่ใช้ คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 550)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	ร้อยละ (ส่วนใหญ่)
เพศชาย	72.8
อายุ 31 - 40 ปี	57.6
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น	56.4
สถานภาพสมรส	58.4

ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ	94.4
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี	35.2
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท	59.6

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.79	0.76	มาก
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.19	0.69	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.75	0.86	มาก
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.51	0.96	มาก
ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือทำงานร่วมกัน	4.10	0.80	มาก
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.78	0.86	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	4.10	0.84	มาก
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม	4.04	0.75	มาก
รวม	3.91	0.82	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{x} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมาก 8 รายการ ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 4.19$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ($\bar{x} = 4.10$) ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.10$) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{x} = 4.04$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 3.79$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{x} = 3.78$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($\bar{x} = 3.75$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.51$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 3 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร	4.07	0.77	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.06	0.80	มาก

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกสภาพขององค์กร	3.91	0.82	มาก
รวม	4.01	0.80	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.01$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 รายการ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 4.07$) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{x} = 4.06$) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกสภาพขององค์กร ($\bar{x} = 3.91$) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่า ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่าภาพรวมของ บริษัท ABC แห่งหนึ่งในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด อยู่ในระดับสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรกร หนูเกื้อ (2566: 127-140) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์เซอร์วิส จำกัด ค่าเฉลี่ยภาพรวม อยู่ในระดับสำคัญมาก

2. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากการศึกษพบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรกร หนูเกื้อ (2566: 127-140) พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรกร หนูเกื้อ (2566: 127-140) พบว่าด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ทิพย์ กองทา (2562: 251-273) พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ทิพย์ กองทา (2562: 251-273) พบว่าด้านประชาธิปไตยในองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรกร หนูเกื้อ (2566: 127-140) พบว่าด้านประชาธิปไตยในองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

6. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรกร หนูเกื้อ (2566: 127-140) พบว่าด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

7. ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรกร หนูเกื้อ (2566: 127-140) พบว่าด้านบูรณาการด้านสังคมหรือทำงานร่วมกัน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

8. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรกร หนูเกื้อ (2566: 127-140) พบว่าด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

9. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรกร หนูเกื้อ (2566: 127-140) พบว่าด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

10. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด จากการศึกษาพบว่าด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกภาพขององค์การในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรฐิตา เกตุจินดา (2565: 15-25) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอรรณพ เปรมธีรวัฒน์ชัย (2562: 62-73) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวัชรกร หนูเกื้อ (2566: 127-140) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

11. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรฐิตา เกตุจินดา (2565: 15-25) พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรณพ เปรมธีรวัฒน์ชัย (2562: 62-73) พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

12. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ภาณุศานต์ อัครธรรม แสงวิภาค (2565: 132-149) พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

13. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรฐิตา เกตุจินดา (2565: 15-25) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

14. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรกร หนูเกื้อ (2566: 127-140) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน ด้านโอกาสการพัฒนาใช้ศักยภาพของบุคคลและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ทำให้ทราบถึงการให้ความสำคัญทั้ง 8 ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานในแต่ละด้าน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน โอกาสที่คุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานก็จะดีไปด้วย

2. ทำให้ทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. พนักงานเมื่อเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ทำให้เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายในการทำงานและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นการแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงของบริษัทด้วยความเต็มใจ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ องค์การควรจัดเตรียมอุปกรณ์ ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้เพียงพอ เช่น ถุงมือ หมวกนิรภัย หน้ากากอนามัย รองเท้าเซฟตี้ ให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของพนักงานแต่ละประเภท และสถานที่ทำงานให้สะอาด มีแสงสว่างที่เพียงพอ เพื่อเอื้อต่อการทำงาน

1.2 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ องค์การควรมีการเพิ่มวันลาพักร้อนตามอายุงาน และวางแผนเป้าหมายการผลิตที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีการวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ล่วงหน้าได้

1.3 ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือทำงานร่วมกัน องค์การควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน เช่น จัดกีฬาภายในองค์กร จัดงานสัมมนาเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะสามารถนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละแผนกต่อไป

1.4 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม องค์การควรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำความดีเพื่อสังคม เช่น บริจาคสิ่งของให้กับโรงเรียนที่ห่างไกล จัดกิจกรรมบริจาคเลือด และจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ตามค่านิยมของบริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด ผู้วิจัยเสนอให้ ศึกษาเรื่องการทำงานที่ปลอดภัย และการจัดการความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: คณะและการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรฐิตา เกตุจินดา ชิมโสณ วิสฐิทธิกิจจา. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีเทอร์นีตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน). วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย. 16(1): 15-25.
- ฐนิชา คงประดิษฐ์ และ ปรีชา คำมาดี. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคไทยแลนด์. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 7(3): 45-60.
- ทาริกา สระทองคำ นนทวัฒน์ สุขผล และวีรยา ศิริพันธ์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 6(3): 60-71.
- นรินทร์ทิพย์ กองทา. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมาร์ทแทรฟฟิค จำกัด. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา. 7(1): 251-273.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสมาร์ตโฟนต่อองค์กรของพนักงานบริษัทได้กิ้น อินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วัชรกร หนูเกื้อ สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 6(1): 127-140.
- อัจฉรา ภาณุสานต์ และอัครวรรณ์ แสงวิภาค. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 42(1): 132-149.
- อรรวรรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย จูรอน เอ็นจิเนียริง จำกัด. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. 14(49): 62-73.
- อรุณรัตน์ บุ่งนาม. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. Eds. (1991). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill. (5).
- Walton, R. E. (1973). *Quality of work life: what is it?* Sloan Management Review. 15(1): 11-21.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. 2nd ed. New York: Harper and Row. (56).

