



Influence of Quality of work life and Teamwork on Employee Commitment of Employee in Department of Engineering of a Maintenance and Engineering Business Company in Eastern Region

Nutcha Sutthiprapa

Kasetsart University, Siracha Campus

E-mail: nutcha.sutt@ku.th

Thitima Chaiyakul

Kasetsart University, Siracha Campus

E-mail: thitima.c@ku.th

Received	Reviewed	Revised	Accepted
14/09/2025	12/11/2025	03/03/2026	04/03/2026

Abstract

Background and Objectives: The engineering and maintenance business is one of the businesses that plays an important role in the development of the industry in the eastern part of Thailand. However, the high turnover rate of 17.4 percent reflects the problem of organizational engagement that needs to be addressed. The purpose of this research was to study (1) the level of quality of life at work; (2) the influence of quality of work life on organizational engagement, and (3) the influence of teamwork on organizational engagement.

Research methodology: This research is a quantitative study. The sample was 283 employees in the engineering sector. The sample size was determined using Taro Yamane's formula and stratigraphic sampling. The tool used was a 5-level estimator questionnaire, which was checked for content accuracy by 3 experts (IOC = 0.67-1.00) and had a confidence value of 0.92.

Main results: The results showed that the level of employee opinion on the quality of life at work Teamwork and a large level of commitment to the organization as a whole. Quality of life at work in 7 areas, including work that is beneficial to society ($\beta=0.301$) Work and overall lifestyle ($\beta=0.223$) Fair and adequate remuneration ($\beta=0.194$) Environmentally Safe ($\beta=0.193$) Opportunities to develop and use individual abilities



($\beta=0.158$) Participation in work and relationships with others ($\beta=0.156$) and personal rights at work ($\beta=0.138$) All had a statistically significant positive influence on organizational engagement at the level of 0.01, with 65.1% of the participants able to predict organizational engagement, while teamwork in four areas: leadership distribution ($\beta=0.361$); Shared decision-making ($\beta=0.313$) Mission and goal setting of the team ($\beta=0.255$) and open communication ($\beta=0.165$) There was a statistically significant positive influence on organizational engagement at the level of 0.01, with 57.2% of the forecasts being able to participate in the forecast.

Conclusions: The results of the study suggest that both quality of life at work and teamwork are important factors that positively influence employee engagement with the organization in the engineering and maintenance business. Formulation of policies that focus on improving the quality of life at work. Especially in the field of work that is beneficial to society and work-life balance. Along with promoting teamwork through the systematic distribution of leadership and collaborative decision-making. It will be able to strengthen the commitment of employees to the organization to be stable and sustainable. This will positively affect the overall performance of the enterprise and support the long-term development of the industrial sector.

Keywords: Quality of Work Life; Teamwork; Engagement; Engineering and Maintenance



อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุง
แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง

ณัชชา สุทธิประภา

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

อีเมล: nutcha.sutt@ku.th

ฐิติมา ไชยะกุล

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

อีเมล: thitima.c@ku.th

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ธุรกิจวิศวกรรมและซ่อมบำรุงเป็นหนึ่งในธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย อย่างไรก็ตาม อัตราการลาออกของพนักงานที่สูงถึงร้อยละ 17.4 สะท้อนถึงปัญหาด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ต้องได้รับการแก้ไข การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง (2) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร และ (3) อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ระเบียบวิธีวิจัย: การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมจำนวน 283 คน จากประชากรทั้งหมด 728 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน (IOC = 0.67-1.00) และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=0.301$) ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ($\beta=0.223$) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\beta=0.194$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\beta=0.193$) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ($\beta=0.158$) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\beta=0.156$) และด้านสิทธิส่วนบุคคลในการ



ทำงาน ($\beta=0.138$) ล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถรวมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 65.1 ส่วนการทำงานเป็นทีม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ($\beta=0.361$) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ($\beta=0.313$) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ($\beta=0.255$) และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\beta=0.165$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถรวมพยากรณ์ได้ ร้อยละ 57.2

สรุปผล: ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจวิศวกรรมและซ่อมบำรุง การกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสมดุลชีวิตการทำงาน ควบคู่กับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านการกระจายความเป็นผู้นำ และการตัดสินใจร่วมกันอย่างมีระบบ จะสามารถเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้มีความมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรและสนับสนุนการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมในระยะยาว

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; การทำงานเป็นทีม; ความผูกพันต่อองค์กร; วิศวกรรมและซ่อมบำรุง

บทนำ

ประเทศไทยในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมามีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมมาอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่โมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจ 1.0 ที่มุ่งเน้นการเกษตรกรรมเป็นฐานหลัก สู่โมเดล 2.0 และ 3.0 ซึ่งมีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเบาและหนัก ไปจนถึงโมเดล 4.0 ที่เน้นการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559) การพัฒนาดังกล่าวไม่เพียงแต่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ แต่ยังส่งผลกระทบต่อแรงงานและรูปแบบการปฏิบัติงานขององค์กรธุรกิจภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ในพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา, ชลบุรี และ ระยอง ที่เป็นฐานการลงทุนสำคัญของประเทศธุรกิจด้านวิศวกรรมและซ่อมบำรุงเป็นหนึ่งในธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมในประเทศไทย เนื่องจากเป็นธุรกิจที่ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมการออกแบบและการให้คำปรึกษาด้านวิศวกรรมและเทคนิค การประยุกต์ใช้กฎและหลักการด้านวิศวกรรมในการออกแบบเครื่องจักร วัสดุ เครื่องมือ โครงสร้าง กระบวนการและระบบ เพื่อแก้ปัญหาและนำมาซึ่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ของอุตสาหกรรมหลักของประเทศ เช่น ปีโตรเคมี พลังงาน ยานยนต์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ไทยแลนด์ 4.0 (กันยรัตน์ ไมยรัตน์, 2564) การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของแรงงานในธุรกิจวิศวกรรมและซ่อมบำรุงจึงมี



ความสำคัญยิ่งต่อการสร้างความได้เปรียบการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมไทยในระดับภูมิภาคและระดับโลก อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม รวมถึงการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ประชากรแรงงานส่วนใหญ่ในพื้นที่ยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นความกดดันจากการทำงาน ความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย การขาดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึงความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงโอกาสการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยตรง ทั้งในด้านของค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสต่างๆในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน การทำงานเพื่อสังคม และ work-life balance ตามทฤษฎีของ Walton (Walton, 1973) ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงเป็นความท้าทายสำคัญที่ทุกๆ ธุรกิจและอุตสาหกรรมต้องให้ความสำคัญและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ลดลง ซึ่งอาจนำไปสู่การลดลงของความผูกพันทั้งในด้านอารมณ์ ความต่อเนื่อง และบรรทัดฐานที่มีต่อองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ใช่เพียงเรื่องของสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร และการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (Bluestone & Irving, 1977; Dessler, 1997) งานวิจัยที่ผ่านมาได้ยืนยันว่าการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระยะยาว (พงษ์พันธุ์ ธาราศักดิ์, 2559)

นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ก็มีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน โดยการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมอบหมายบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การสื่อสารที่เปิดเผย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการกระจายภาวะผู้นำ (Parker, 1990) งานวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และทำให้พนักงานรู้สึกถึงความหมายและคุณค่าในงานที่ตนทำ (Huse & Cummings, 1985) จากสถิติของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าในปี 2567 มีอัตราการลาออกของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมสูงถึง 17.4% เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า (บริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2567) ตัวเลขดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรต้องเผชิญ การขาดความผูกพันต่อองค์กรอาจนำไปสู่การสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ต้นทุนการสรรหาและฝึกอบรมที่เพิ่มสูงขึ้น และความเสี่ยงต่อประสิทธิภาพของธุรกิจในระยะยาว ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมวิศวกรรมและซ่อมบำรุงที่มีการแข่งขันสูงและต้องการบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทาง การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรคุณภาพและสร้างความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจได้



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน, การทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง

การทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นแนวคิดสำคัญที่แสดงถึงพนักงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบสนับสนุน และสมดุลชีวิต โดยกรอบแนวคิดที่ได้รับการอ้างถึงอย่างกว้างขวางคือกรอบของ Walton (1973) ซึ่งประกอบด้วยมิติต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ รวมถึงความสัมพันธ์เชิงบวกภายในองค์กร แนวคิดดังกล่าวระบุว่า หากพนักงานได้รับสภาพการทำงานที่เหมาะสม มีคุณค่าต่อสังคม และรู้สึกว่าการงานของตนเองมีความหมาย พวกเขาจะเกิดแรงจูงใจสูงขึ้นและผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ในบริบททางด้านวิศวกรรมและซ่อมบำรุงที่มีความเสี่ยงสูง ต้องอาศัยสมาธิ การทำงานเป็นทีม และวินัยในความปลอดภัย QWL จึงกลายเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานอย่างยิ่ง การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในอุตสาหกรรมวิศวกรรม โดยแนวคิดของ Parker (1990) อธิบายว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) การตัดสินใจร่วมกัน (Collaborative Decision-Making) เป้าหมายร่วมที่ชัดเจน และการสื่อสารที่เปิดเผยมองและโปร่งใส องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยให้สมาชิกทีมสามารถแบ่งปันข้อมูล ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และรับมือกับปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของงานซ่อมบำรุงและงานโครงการทางวิศวกรรม งานวิจัยจำนวนมากระบุว่า พนักงานที่ทำงานในทีมที่มีความร่วมมือสูงมักเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความพึงพอใจในงาน และรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น ส่วนแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีรากฐานสำคัญจากทฤษฎีสามองค์ประกอบของ Meyer และ Allen (1990) ได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) ซึ่งเกิดจากความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร ความผูกพันเชิงความจำเป็น (Continuance Commitment) ซึ่งเกิดจากการชั่งน้ำหนักต้นทุนการออกจากงาน และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ซึ่งเกิดจากความรู้สึกว่าควรตอบแทนองค์กร ทฤษฎีนี้ช่วยอธิบายได้ว่าพนักงานจะตัดสินใจอยู่กับองค์กรหรือไม่



จากทั้งความรู้สึก ความจำเป็น และค่านิยม ในบริบทงานวิศวกรรมที่ต้องใช้ความรับผิดชอบและการทำงานร่วมกันสูง ความผูกพันของพนักงานจึงเป็นตัวชี้วัดสำคัญของความยั่งยืนขององค์กร

เมื่อนำทฤษฎีทั้งสามชุดมาสังเคราะห์ร่วมกับงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในหลากหลายบริบท ตัวอย่างเช่น Selahattin (2012) พบว่า QWL ส่งผลต่อความผูกพันและระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ขณะที่ Zarei (2016) รายงานว่าความสมดุลชีวิตและสภาพงานที่เอื้อต่อสุขภาพช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากรด้านสุขภาพ ส่วนงานของ Hanaysha (2016) และ Suhaimi et al. (2020) ชี้ให้เห็นว่า teamwork โดยเฉพาะการสื่อสารและการตัดสินใจร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น งานวิจัยในประเทศไทยเองก็สนับสนุนทิศทางเดียวกัน โดยระบุว่าความปลอดภัยในงาน ความสัมพันธ์ภายในทีม และการมีโอกาสดำเนินงาน ล้วนเป็นตัวเร่งสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและไว้วางใจองค์กร

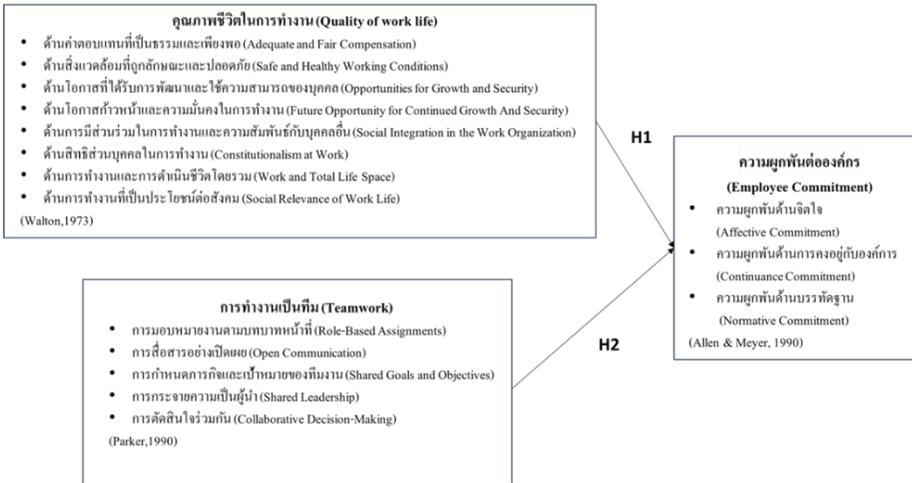
จากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้เห็นภาพรวมกันว่า QWL และ Teamwork เป็นตัวแปรเชิงพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลโดยตรงต่อระดับความผูกพันของพนักงาน โดยเฉพาะในงานวิศวกรรมที่ต้องพึ่งพาความร่วมมือ ความไว้วางใจ และสภาพงานที่ปลอดภัย การมี QWL ที่ดีและทีมงานที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ผลักดันให้พนักงานเลือกอยู่กับองค์กรในระยะยาว ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ผ่านมาเหล่านี้จึงเป็นฐานสำคัญในการสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานของงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งมุ่งตรวจสอบอิทธิพลเชิงทำนายของ QWL และ Teamwork ต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุง

สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง

สมมติฐานที่ 2 : การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานในสำนักงานวิศวกรรม ได้แก่ แผนกวิศวกรรมกระบวนการผลิต, แผนกออกแบบวิศวกรรม, แผนกงานก่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพ, แผนกบริการโครงการ และ แผนกพัฒนาธุรกิจ ของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 728 คน (ที่มา : สำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในสำนักงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย โดยการใช้สูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) จะได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 300 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน



และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Parker (1990) และ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 ใช้ Likert Scale 5 ระดับ (Likert, 1961) เป็นเกณฑ์ในการวัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ความเชื่อมั่น (Reliability) ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่ารวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ต่อได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีการแจกแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารและแบบออนไลน์โดยมีการกำหนดค่าชี้แจงที่หน้าแบบสอบถามอย่างละเอียด โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน-มิถุนายน 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ **สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** ใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และ วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์กร **สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)** ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ การทำงานเป็นทีม ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

จากการเก็บข้อมูลกับพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 300 ฉบับ ได้กลับคืนมา 291 ฉบับ และได้คัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก 8 ฉบับ คงเหลือแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 283 ฉบับ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ



การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 - แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 อยู่ในตำแหน่ง วิศวกร จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 54.42 และมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (QWS) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.80 ต่อมาเป็น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (QWC) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWR) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (QWO) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (QWA) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (QWW) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (QWF) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (QWA)	3.77	0.49	เห็นด้วยมาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (QWS)	3.80	0.48	เห็นด้วยมาก
ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (QWO)	3.78	0.48	เห็นด้วยมาก
ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (QWF)	3.76	0.48	เห็นด้วยมาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (QWI)	3.75	0.45	เห็นด้วยมาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (QWC)	3.79	0.38	เห็นด้วยมาก
ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (QWW)	3.77	0.50	เห็นด้วยมาก
ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWR)	3.79	0.47	เห็นด้วยมาก
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม (QW)	3.78	0.29	เห็นด้วยมาก

ในส่วนของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (TWC) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด



เท่ากับ 3.85 ต่อมาเป็น ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน (TWS) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านการตัดสินใจร่วมกัน (TWD) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ (TWL) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (TWR) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (TWR)	3.78	0.41	เห็นด้วยมาก
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (TWC)	3.85	0.40	เห็นด้วยมาก
ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน (TWS)	3.82	0.36	เห็นด้วยมาก
ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ (TWL)	3.80	0.37	เห็นด้วยมาก
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน (TWD)	3.80	0.36	เห็นด้วยมาก
การทำงานเป็นทีมโดยรวม (TW)	3.81	0.25	เห็นด้วยมาก

และในส่วนของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยด้านความผูกพันด้านจิตใจ (ECA) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.59 ต่อมาเป็น ด้านบรรทัดฐาน (ECN) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ ด้านการคงอยู่กับ องค์กร (ECC) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ (ECA)	3.59	0.49	เห็นด้วยมาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร (ECN)	3.55	0.47	เห็นด้วยมาก
ด้านบรรทัดฐาน (ECC)	3.59	0.51	เห็นด้วยมาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (EC)	3.81	0.25	เห็นด้วยมาก

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สามารถ



พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 65.1 ($R^2=0.651$) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.277 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงมากที่สุด ($\beta=0.301$) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ($\beta=0.223$), คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\beta=0.194$), คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดและ ปลอดภัย ($\beta=0.193$), คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถ ของบุคคล ($\beta=0.158$), คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น ($\beta=0.156$) และ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ($\beta=0.138$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

Model Summary							
R	R ²	Adjusted R ²	SE (est.)	Durbin-Watson			
.812 ^a	.660	.651	.277	1.938			
Independent	B	SE(B)	β	t	Tolerance	VTF	Sig.
(Constant)	-1.572	.227		-6.932	.524	1.907	<.001**
QWC	.171	.060	.138	2.845	.389	2.571	.005**
QWS	.189	.055	.193	3.419	.386	2.593	<.001**
QWR	.296	.056	.301	5.310	.430	2.326	<.001**
QWA	.183	.051	.194	3.612	.443	2.258	<.001**
QWW	.208	.049	.223	4.221	.405	2.471	<.001**
QWI	.161	.057	.156	2.829	.339	2.950	.005**
QWO	.153	.058	.158	2.617	.524	1.907	.009**

a. Predictors: (Constant), QWC, QWS, QWR, QWA, QWW, QWI, QWO

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

**อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร**

ในการวิเคราะห์อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัท วิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 57.2 ($R^2=0.572$) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.307 โดยการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำส่งผลทางบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุง แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ($\beta=0.361$) ต่อมา คือ การทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน ($\beta=0.313$), การทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ($\beta=0.255$) และ การทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\beta=0.165$)ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

Model Summary							
R	R ²	Adjusted R ²	SE (est.)	Durbin-Watson			
.760 ^a	.578	.572	.307	1.964			
Independent	B	SE(B)	β	t	Tolerance	VTF	Sig.
(Constant)	-1.718	.277		-6.210	.780	1.282	<.001**
TWL	.456	.056	.361	8.188	.831	1.203	<.001**
TWD	.408	.056	.313	7.315	.846	1.182	<.001**
TWS	.329	.055	.255	6.020	.838	1.194	<.001**
TWC	.194	.050	.165	3.885	.780	1.282	<.001**

a.Predictors: (Constant), TWL, TWD, TWS, TWC

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน, การทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับมาก ซึ่งลักษณะงานในบริบทเฉพาะของธุรกิจวิศวกรรมและซ่อมบำรุงที่มีลักษณะงานซับซ้อน ต้องอาศัยทั้งทักษะเชิงเทคนิคและการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด สะท้อนให้เห็นว่า



พนักงานให้ความสำคัญของการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงไม่ใช่เพียงการดูแลด้านสวัสดิการและความปลอดภัยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างสมดุลชีวิตและงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และการสนับสนุนการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจและทุ่มเทต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนั้นแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความร่วมมือ การสื่อสารและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เนื่องจากงานซ่อมบำรุงและงานวิศวกรรมต้องอาศัยการประสานงานข้ามฝ่ายอยู่เสมอ และ สะท้อนถึงความสำเร็จขององค์กรในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เกื้อกูลและการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานในสายงานวิศวกรรมและซ่อมบำรุงซึ่งต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงสูง ย่อมต้องการความมั่นใจในความมั่นคงและการสนับสนุนจากองค์กร

ในส่วนของอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสายงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาวดี แวงวรรณ และ นันทินา หาสนหรี (2564), Selahattin et al. (2012), Zarei E et al. (2016) และ Mohammadhu K.F. et al. (2018) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยพนักงานในธุรกิจวิศวกรรมและซ่อมบำรุงมักมองว่างานของตนมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เช่น การเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างระบบการผลิตรวมถึงงานซ่อมบำรุงในโรงงานอุตสาหกรรม การรับรู้คุณค่าของงานที่ช่วยพัฒนาสังคมและชุมชน ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่ชี้ว่าความหมายของงาน (Meaningfulness of Work) เป็นแรงผลักดันสำคัญต่อความผูกพันเชิงอารมณ์, ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ในบริษัทงานวิศวกรรมและซ่อมบำรุงซึ่งมีลักษณะงานที่มีความท้าทาย ชั่วโมงการทำงานยาวนาน และมีความกดดันสูง การที่พนักงานสามารถรักษาสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ ช่วยลดความเครียดและเพิ่มพลังในการทำงาน องค์กรที่จัดตารางงานยืดหยุ่น หรือสนับสนุนการดูแลสุขภาพและครอบครัว จึงสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ , ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ซึ่งการได้รับค่าตอบแทนซึ่งไม่ใช่เพียงรายได้เท่านั้นแต่รวมไปถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่เป็นธรรมและเพียงพอช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและยินดีที่จะทุ่มเทให้องค์กรต่อไป พนักงานจะมีแรงจูงใจและผูกพันมากขึ้นหากรู้สึกว่าการตอบแทนเหมาะสมกับความพยายามและผลงานที่ตนลงทุนไป สอดคล้องกับทฤษฎีความยุติธรรม (Equity Theory) (Adams, 1963), ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ลักษณะงานซ่อมบำรุงและงานวิศวกรรมเกี่ยวข้องกับพื้นที่ปฏิบัติงานจริง เช่น โรงงานเครื่องจักร ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุสูง การมีมาตรการด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ถูกหลักวิศวกรรม และอุปกรณ์ป้องกันที่ได้มาตรฐาน ช่วยสร้างความมั่นใจในการทำงานและการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและชีวิต, ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้



ความสามารถของบุคคล การทำงานด้านการออกแบบวิศวกรรมและงานซ่อมบำรุงต้องอาศัยการพัฒนาทักษะต่อเนื่องเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมาตรฐานสากล การที่องค์กรจัดอบรม สร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ทักษะที่ตนถนัด ย่อมสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าเติบโตไปพร้อมกับองค์กร, ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในการทำงานด้านการออกแบบวิศวกรรมและซ่อมบำรุงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหลายฝ่าย เช่น ทีมวิศวกร ทีมช่าง ทีมความปลอดภัย และฝ่ายจัดการโครงการ การที่พนักงานได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนดูแล รวมถึงได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดความไว้วางใจ ภาคภูมิใจ และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การที่พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น การเข้าถึงข้อมูล การได้รับความยุติธรรม และการเคารพศักดิ์ศรีของพนักงาน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีโครงสร้างองค์กรชัดเจนและลำดับชั้นสูง หากพนักงานรู้สึกว่าองค์กรเคารพสิทธิของพวกเขา ย่อมทำให้เกิดความไว้วางใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ ในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ลักษณะงานด้านวิศวกรรมและซ่อมบำรุงมีกระบวนการปฏิบัติงานเป็นโครงการ (Project-based) ซึ่งความต่อเนื่องของกระบวนการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับที่ได้รับโครงการใหม่จากลูกค้า แต่เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้หลายๆ อุตสาหกรรมชะลอการลงทุนกับโครงการใหม่ๆ รวมถึงการปรับโครงสร้างภายในบริษัทอันเนื่องมาจากงานโครงการใหม่ที่ลดลง อาจทำให้พนักงานรับรู้ถึงความไม่แน่นอน และ รู้สึกไม่มั่นคงในระยะยาว ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

ในส่วนของอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shahidah Ahmad Suhaimi et al. (2020) โดยด้านที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำโดยลักษณะงานในธุรกิจวิศวกรรมและซ่อมบำรุงมีความซับซ้อนและต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย การเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้แสดงภาวะผู้นำตามความถนัด เช่น วิศวกรดูแลด้านการออกแบบ ช่างเทคนิคดูแลด้านการปฏิบัติการ หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยดูแลด้านมาตรฐาน ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันและลดการพึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมต่อองค์กร, ด้านการตัดสินใจร่วมกันในการทำงานต้องการการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็ว และสอดคล้องกับสถานการณ์จริง การที่



พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและมีส่วนต่อความสำเร็จขององค์กร, ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ในด้านของธุรกิจวิศวกรรมและซ่อมบำรุง ได้แก่ งบประมาณ, กำหนดการส่งงาน, คุณภาพ และ ปริมาณงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ทีมงานเข้าใจทิศทางและบทบาทหน้าที่ของตน การที่ทีมร่วมกันกำหนดภารกิจและเป้าหมาย ทำให้เกิดความสอดคล้องในการทำงานและความรู้สึกว่าทุกคนกำลังมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งนี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว และ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ธุรกิจวิศวกรรมและซ่อมบำรุงต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ถูกต้องและทันทั่วถึง การมีระบบการสื่อสารที่โปร่งใสและเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ช่วยลดความผิดพลาด เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่เป็นธรรม สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างชัดเจน เป็น ธรรม และ สามารถวัดผลได้ เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงโอกาสในการเติบโตภายในองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้พนักงานมีความมั่นใจว่าตนเองได้รับการสนับสนุนและมีโอกาสพัฒนาทักษะและมอบโอกาสในการ ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในกรณีที่เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้าง แรงจูงใจและความเชื่อมั่นในการคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

2. ในกระบวนการการมอบหมายงานควรให้พนักงานที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่นี้โดยตรงรวมถึงพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่และ เป้าหมายของทีมงาน และ องค์กร และ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและชัดเจนเพื่อให้ พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทตนเองต่อความสำเร็จขององค์กร และสร้าง แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมกับองค์กร

3. องค์กรควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความภาคภูมิใจและคุณค่าร่วม ผ่านกิจกรรมที่ ทำให้พนักงานรับรู้ถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานตนเองที่มีต่อความสำเร็จและความ ยั่งยืนขององค์กร เช่น การยกย่องเชิดชูผลงานในระดับทีมและองค์กร การจัดกิจกรรม เชื่อมโยงความสำเร็จขององค์กรกับบทบาทของพนักงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันทาง จิตใจและกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมและคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรพิจารณาขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพนักงานในส่วนงานอื่น ๆ ขององค์กรหรือองค์กรในกลุ่มธุรกิจหรืออุตสาหกรรมประเภทอื่น เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของ คุณภาพชีวิต



ในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในหน่วยงาน หรือองค์กรที่มีบริบทและวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรดำเนินการเก็บข้อมูลในระยะเวลาที่ยาวขึ้นเพื่อให้สามารถ ลดอิทธิพลของปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้นเฉพาะช่วงเวลาและสามารถติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการนำปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มาร่วมพิจารณาด้วย เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style), วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture), ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction), ความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) หรือ การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management)

เอกสารอ้างอิง

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *The Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bluestone, B., & Irving, S. (1977). *The quality of work life*. Free Press.
- Dessler, G. (1997). *Human resource management*. Prentice-Hall.
- Hanaysha, J. R. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). West Publishing.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 51, 123-129.
- Kusumiariono, N., Brahmasari, I. A., & Ardiana, I. D. K. R. (2022). Analysis of the effect knowledge sharing, teamwork on employee engagement and employee performance in Baristand Industri Surabaya the Ministry of Industry's work unit. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 1(7), 779-791.



- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw-Hill.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and teamwork: The new competitive business strategy*. Jossey-Bass.
- Risla, M. K. F., & Ithrees, A. G. I. M. (2018). The impact of quality of work life on organizational commitment with special reference to Department of Community Based Corrections. *Global Journal of Management and Business Research: G Interdisciplinary*, 18(1), 20-29.
- Suhaimi, S. A., Seman, K., Shuhada, N. E., Kamarudin, N. B., Ramli, A. F., & Ramli, S. S. (2020). Teamwork, training and employee empowerment towards organizational commitment in multinational companies. In N. S. Othman et al. (Eds.), *Driving sustainability through business-technology synergy* (Vol. 100, pp. 755–764). European Proceedings of Social and Behavioural Sciences.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.
- Zarei, E., Ahmadi, F., Danshkohan, A., & Ramezankhani, A. (2016). The correlation between organizational commitment and the quality of working life among staff of Sarpolzahab Health Network. *JHPM*, 5(2), 61-69.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579)*. กระทรวงอุตสาหกรรม.
<https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171114-oie.pdf>
- ไทยสุริโย กุลธิดา. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*. การค้นคว้า อี ส ร ะ ร ัฐ ศ า ส ต ร มหาคณิศ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธาราคักดิ์ พงษ์พันธุ์. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พุ่มพุกษ์ เพ็ญภัสสรณ์ และ พงษ์สุขเวชกุล ภัสรา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี. *การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 13*, 2422-2431.



- มุลสถาน ภัทรพร และ ไชยะกุล รุติมา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทขนส่งและโลจิสติกส์ ในเขตท่าเทียบเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี: กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 5(3), 41-54.
- ไมยรัตน์ กันยรัตน์. (2564). โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กับบทบาทและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย. *วารสาร PAAT Journal สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย*, 3(5), 51-64.
- เกอแอสละ วาสนา, ชัยกิจอุราใจ ประพันธ์ และ พงษ์ทวีศักดิ์ สุรี. (2561). การทำงานเป็น ทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 29(3), 132-142.
- แวงวรรณ ปรียาวดี และ หาสุนทรี นันทินา. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 64-75.
- สายไฮคำ ปรีญรัตน์ และ หุ่นว่า สมพล. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททัวร์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารการจัดการใช้คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ*, 3(2), 52-64.

