



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร บริษัท A จำกัด

QUALITY OF LIFE AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT

AT COMPANY A LTD.

ปณณภา นาควัชร*, วาชร ยี่สุนเทศ

Poonnapa Nakwashara*, Watchara Yeesoontes

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
Master of Business Administration, Management, Graduate School, Kasem Bundit University

*Corresponding Author e-Mail: Poonnapanakwashara@gmail.com

(Received: 2024, June 20; Revised: 2024, August 21; Accepted: 2024, August 28)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร บริษัท A จำกัด 2) ระดับความผูกพันของบุคลากร บริษัท A จำกัด 3) เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร บริษัท A จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร บริษัท A จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของฝ่ายผลิตสินค้าตัวอย่างบริษัท A จำกัด จำนวน 136 คน ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบค่าเฉลี่ยสองกลุ่มแบบเป็นอิสระต่อกัน การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ แบบการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3) บุคลากรบริษัท A จำกัด ที่มีเพศและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยบุคลากรบริษัท A จำกัด เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และบุคลากรบริษัท A จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท, 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,001-25,000 บาท 4) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัท A จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the quality of work life of employees at Company A, 2) assess the level of employee engagement at Company A, 3) compare employee engagement across personal demographics, and 4) examine the effect of quality of work life on employee engagement at Company A. The samples, selected using purposive sampling, comprised 136 production employees from Company A. The data collection tool was a questionnaire, and the statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t tests, F test, one-way ANOVA, Least-Significant Difference (LSD) for pairwise comparisons, and multiple regression analysis with a variable entry method.

The findings were as follows: 1) The overall quality of work life of employees at Company A was at a moderate level; 2) The overall level of employee engagement was rated high; 3) Employees with different genders and average monthly incomes showed statistically significant differences in organizational engagement at the .05 level, with female employees showing higher engagement than males, and employees with monthly incomes over 45,000 baht, 25,001-35,000 baht, and 35,001-45,000 baht showing higher engagement than those earning below 15,000 baht and 15,001-25,000 baht; and 4) The quality of work life had a statistically significant effect on employee engagement at the .05 level.

Keywords: Quality of Work life; Organizational Engagement

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสร้างคุณค่าให้กับกิจการ แต่การที่บุคลากรในองค์กรจะสามารถผลักดันให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความสุข และเกิดความพึงพอใจ ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร แม้บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด แต่ถ้าขาดความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้อยู่กับองค์กรไม่นาน และไม่สามารถใช้ความสามารถได้เต็มที่ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะช่วยลดอัตราการออกจากงาน ขาดงาน และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อมทางปัจจัยภายนอกหรือแม้แต่ปัจจัย ภายในองค์กรก็มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มมากขึ้นหรือลดได้ตลอดเวลา (ชูดา บรรทม, 2560, หน้า 1)



คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบหลักหลายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งชี้ถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมาตรฐานสังคม มีการประสานกันระหว่างการดำเนินชีวิตและงานให้ชีวิตและงานผสานกลมกลืน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว บุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่และการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะแสดงออกถึงการผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงออกทางด้านต่าง ๆ ของการกระทำ เช่น การพูด บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีการพูดถึงองค์กรในแง่บวกอยู่เสมอสามารถยอมรับเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรนั้น ๆ ได้ โดยไม่ขัดข้องและสามารถจะปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กรนั้นได้อย่างราบรื่นและอย่างสม่ำเสมอ แสดงออกถึงความปรารถนาดีที่มีต่อองค์กร มีมานะที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์กร เลือกที่จะทำสิ่งที่ก่อประโยชน์กับองค์กรมากกว่าสิ่งที่จะก่อให้เกิดผลเสียกับองค์กร อีกทั้งจะเกิดความรู้สึกรักและห่วงหาอาทรต่อองค์กร รู้สึกอยากปฏิบัติงานที่องค์กรนั้นจนเกษียณอายุงาน เพราะเห็นว่าการปฏิบัติงานที่องค์กรนั้น ๆ ส่งผลดีและเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร ดังนั้นองค์ประกอบที่กล่าวมาส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพวกเขาพวกเขาก็จะมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทให้กับงานมากขึ้นและอยู่กับองค์กรในระยะยาว (วีรินทร์ อินทมะโน, 2562, หน้า 2) ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรเมื่อมีปัญหา เกิดความอึดอัด ไม่พึงพอใจต่องานที่ทำหรือมีสิ่งเร้าอื่นเข้ามา เช่น มีหน่วยงานใหม่ ยื่นข้อเสนอดี ๆ เข้ามา ก็จะลาออกจากงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรต้องมาสร้างคนใหม่ ๆ เป็นการเสียเวลา และทรัพยากรอย่างมากตลอดจนทำให้ขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นของพนักงานที่อยู่ในองค์กรลดลง (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561, หน้า 2)

ปัจจุบันบริษัท A จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ.2532 มีธุรกิจหลักในการผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องประดับอัญมณีที่ทันสมัย รวมถึงการออกแบบเครื่องประดับตามความต้องการและงบประมาณของลูกค้า อย่างไรก็ตามในช่วงที่ผ่านมาบริษัทต้องเผชิญกับปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหา บริษัทได้สำรวจแนวทางต่าง ๆ และพบว่าการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสามารถช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการพัฒนาของบริษัทอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้



เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและสร้างความผูกพันของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

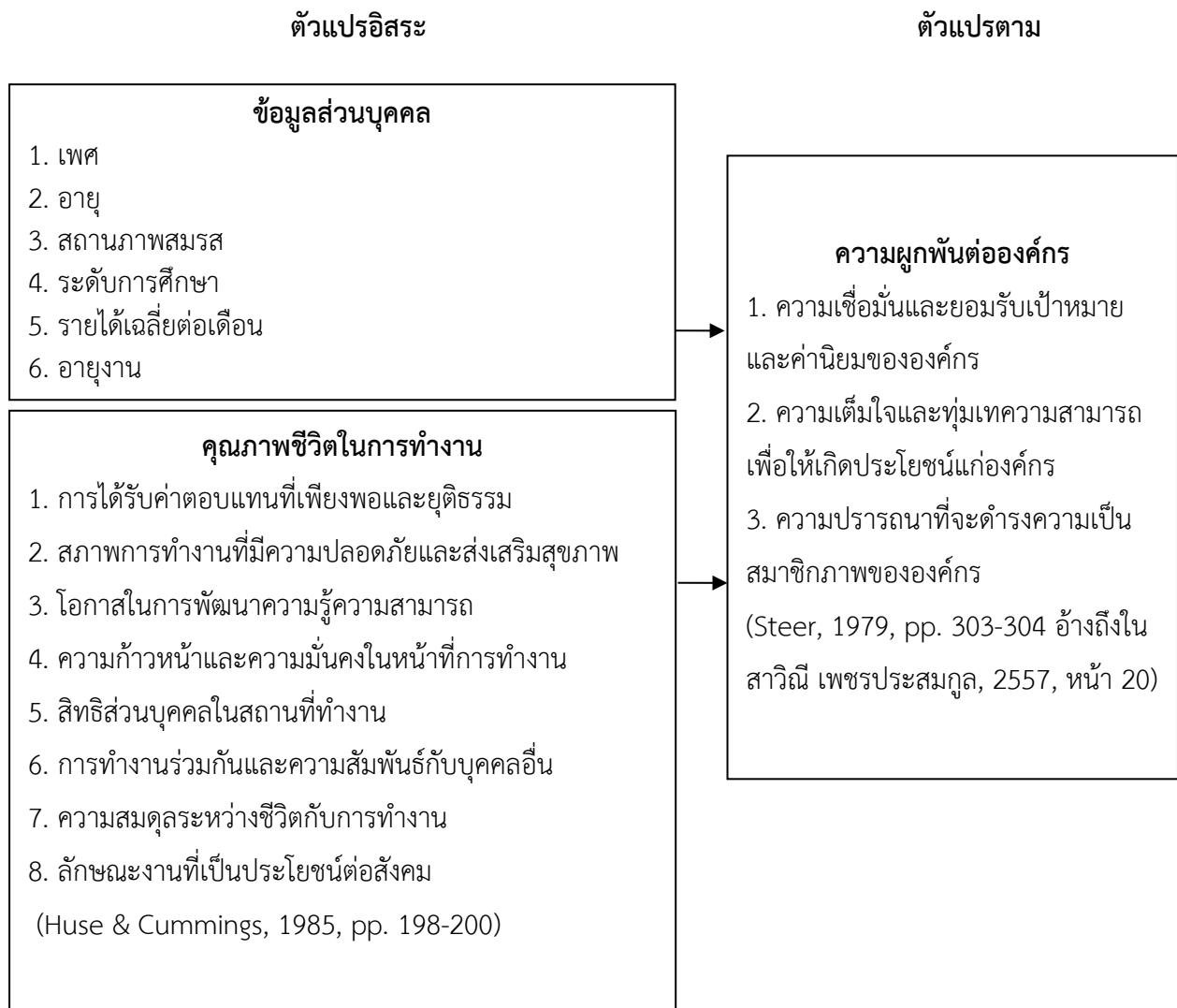
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร บริษัท A จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากร บริษัท A จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร บริษัท A จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร บริษัท A จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันความผูกพันของบุคลากรบริษัท A จำกัด แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร บริษัท A จำกัด



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานฝ่ายผลิตสินค้าตัวอย่าง บริษัท A จำกัด จำนวน 205 คน (ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อคนไทย, ออนไลน์, 2567) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane, 1973, pp. 727-728) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 ราย เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบคำตอบเดียว ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท A จำกัด ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด ในส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบ



ลิเคิร์ต (Likert) ได้แก่ 5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย, 1=น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 103) และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้ 1) การหาความเที่ยงตรง นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นอาจารย์จบการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจและมีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผลค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .67 ถึง 1 (Rovinelli & Hambleton, 1997, p. 49) แบบสอบถามมีค่า IOC=.94 และ 2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดสอบ (Pretest) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984, p. 161) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม=.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้เป็นพนักงานฝ่ายผลิตสินค้าตัวอย่างบริษัท A จำกัด ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2565 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ.2566

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึงระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงระดับน้อยที่สุด 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบค่าเฉลี่ยสองกลุ่มแบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples *t* test), การทดสอบค่าเอฟ (*F* test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ แบบการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	77	56.60
	หญิง	59	43.40
	รวม	136	100.00



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ตารางที่ 1 (ต่อ)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	ต่ำกว่า 21 ปี	1	0.70
	21-30 ปี	43	31.60
	31-40 ปี	36	26.50
	41-50 ปี	43	31.60
	51-60 ปี	12	8.80
	มากกว่า 60 ขึ้นไป	1	0.70
	รวม	136	100.00
สถานภาพสมรส	โสด	80	58.80
	สมรส	51	37.50
	แยกกันอยู่	5	3.70
	รวม	136	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	81	59.60
	ปริญญาตรี	53	39.00
	ปริญญาโท	2	1.50
	รวม	136	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	22	16.20
	15,001-25,000 บาท	72	52.90
	25,001-35,000 บาท	29	21.30
	35,001-45,000 บาท	7	5.10
	มากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป	6	4.40
	รวม	136	100.00
อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	18	13.20
	1-5 ปี	37	27.20
	6-10 ปี	25	18.40
	11 ปี ขึ้นไป	56	41.20
	รวม	136	100.00



จากตารางที่ 1 พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 56.60 อายุระหว่าง 21-30 ปี และ 41-50 ปี ร้อยละ 31.60 สถานภาพโสด ร้อยละ 58.80 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 59.60 รายได้ 15,000-25,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 52.90 และมีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.20

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.02	0.76	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.66	0.70	มาก
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.30	0.96	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน	3.31	0.82	ปานกลาง
5. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.27	0.92	ปานกลาง
6. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.46	0.84	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.52	0.78	มาก
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.32	0.87	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	0.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, $SD=0.19$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก 2 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.66$, $SD=0.76$) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X}=3.52$, $SD=0.78$) และอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 6 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X}=3.46$, $SD=0.84$) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.32$, $SD=0.87$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ($\bar{X}=3.31$, $SD=0.82$) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.30$, $SD=0.96$) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X}=3.27$, $SD=0.92$) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.02$, $SD=0.76$)



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	3.72	0.78	มาก
2. ความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กร	3.95	0.72	มาก
3. ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.46	0.94	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	0.25	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, $SD=0.25$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 รายการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ($\bar{X}=3.95$, $SD=0.72$) รองลงมาความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.72$, $SD=0.78$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการคือ ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X}=3.46$, $SD=0.94$)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร		P	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	61.62*		.00	แตกต่าง
อายุ		0.93	.42	ไม่แตกต่าง
สถานภาพสมรส		2.50	.08	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา		0.33	.71	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		3.36*	.01	แตกต่าง
อายุงาน		0.35	.78	ไม่แตกต่าง

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรบริษัท A จำกัดที่มีเพศและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรบริษัท A จำกัดที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 5 เปรียบเทียบเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด

เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	p
ชาย	77	3.62	0.64	61.62*	.00
หญิง	59	3.82	0.76		

* $p < .05$

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรบริษัท A จำกัดเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรบริษัท A จำกัดเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
		3.51	3.60	3.91	4.19	4.22
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.51		.57	.03*	.02*	.02*
15,001-25,000 บาท	3.60			.03*	.02*	.03*
25,001-35,000 บาท	3.91				.33	.31
35,001-45,000 บาท	4.19					.93
มากกว่า 45,000 บาท	4.22					

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรบริษัท A จำกัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท, 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,001-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ตารางที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัท A จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท A จำกัด	B	Std Error	Beta	t	p	ผลการ ทดสอบ
(ค่าคงที่)	1.28	.24		5.27	.00	
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-0.07	.07	-.07	-1.02	.30	ไม่มี
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	0.01	.07	.01	0.22	.82	ไม่มี
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	-0.01	.06	-.02	-0.20	.83	ไม่มี
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ การทำงาน	0.29	.08	.34	3.42*	.00	มี
5. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	0.12	.08	.16	1.53	.12	ไม่มี
6. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	0.00	.11	.01	0.00	.94	ไม่มี
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.17	.07	.19	2.26*	.02	มี
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.18	.07	.22	2.41*	.01	มี
$R=0.7150, R^2=0.5112$						

* $p<.05$

จากตารางที่ 7 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัท A จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ($R^2=0.5112$) แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัท A จำกัด และเมื่อพิจารณาคุณภาพรายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัท A จำกัด คือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ($Beta=.34$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($Beta=.19$) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($Beta=.22$) และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 51

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด จากการศึกษาพบว่าภาพรวมของบริษัท A จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่



ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของ บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วัชรภรณ์ วายลม (2563, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อศึกษารายด้านพบว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม โอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้า สิทธิเสรีภาพ และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แม้จะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังมีผลต่อความพอใจโดยรวม ซึ่งแสดงถึงความต้องการการปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน ขณะที่สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้รับการประเมินในระดับมาก แสดงถึงความสำเร็จในด้านนี้และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ วิภา อ่ำกลัด (2563, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วีรินทร์ อินทมะโน (2562, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่จังหวัดสงขลา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ วัชรภรณ์ วายลม (2563, บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วิภา อ่ำกลัด (2563, บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ รัชну นาจาน (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิตอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง



ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด จากการศึกษาพบว่าในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รัชนู นาจาน (2560, บทคัดย่อ) ที่พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก

เปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้สุทธิต่อเดือนมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัท A จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขา ลำพูน) ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการสำรวจและเปรียบเทียบค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ กับบริษัทอื่น ๆ ที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายคลึงกันและกำหนดค่าตอบแทนให้ทัดเทียมกันและเหมาะสมกับภาวะการครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรสร้างจิตสำนึกให้พนักงานระมัดระวังและตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามกฎของความปลอดภัย อันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา รวมถึงการจัดให้ตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงาน
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ควรให้โอกาสพนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้เหมาะสม และสอดคล้องกับทักษะในการปฏิบัติงาน
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ควรมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้พนักงานได้มีการใช้ศักยภาพในการงาน และพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนจากความรู้ความสามารถและผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อเป็นการรักษาคณเฑาะ์อีกทั้งจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามที่บริษัทต้องการ
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน องค์กรควรเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบริษัทของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา



6. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น องค์กรควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงความสุขในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน รวมไปถึงมีการจัดกิจกรรมในเทศกาลสำคัญต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ อันจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรด้วย

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสุขและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับพนักงาน ภายหลังจากการปฏิบัติงานหนักและใช้เวลาในการปฏิบัติงานมาก เช่น การจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ออกกำลังกาย สันทนาการ เล่นกีฬา หรือปั่นจักรยาน เพื่อให้พนักงาน และครอบครัวได้ใช้เวลาว่างหลังเลิกงานร่วมกัน

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรควรจัดกิจกรรม สอดแทรกกิจกรรมให้เกิดความภูมิใจในองค์กรนี้ โดยลักษณะกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรเป็นที่รู้จักในแง่บวกซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด ในเชิงลึก เช่น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล และการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลโดยละเอียด และสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างละเอียดมากขึ้น

บรรณานุกรม

ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อคนไทย. (2567). *ข้อมูลสำหรับเชื่อมโยงธุรกิจและแรงงานทุกประเภทของไทย* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.dataforthai.com/> [2567, 2 มิถุนายน].

ชуда บรรทม. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร*. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

รัชฎา นานาน. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วิภา อ่ำกลัด. (2563). *คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

วีรินทร์ อินทมะโน. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร**

กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วัชรภรณ์ วายลม. (2563). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กร**

ของข้าราชการเจเนอเรชัน X ในสังกัดกระทรวงการคลัง. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สาวินี เพชรประสมกุล. (2557). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน**

ต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.

สารนิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร**

กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย)

จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขา ลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการ

บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Cronbach, Lee. J. (1984). *Essential of Psychology Testing* (4th ed.). New York: Harper & Row.

Huse, F.E., & Cummings, T.G. (1985). *Organization development and change*. St. Paul,

MN: West.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R.K. (1977). *On the use of content specialists in the*

assessment of criterion-referenced test item validity. tijdschrift voor

Onderwijsresearch, 2(2), pp. 49-60.

Yamane T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.