

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษา: บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออก  
The effect of quality of work life on employee engagement.  
Case study: Automotive companies in eastern area.

วิลาวลัย พันแก้ว<sup>1</sup>  
ดร.อรไท ชั่วเจริญ<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กับความผูกพันต่อองค์กร และ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มดังกล่าว ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก จำนวน 400 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และได้ใช้วิธีการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ด้วยวิธี T-Test และ ANOVA โดยทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม  $(\bar{X}) = 3.96$  โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับค่อนข้างดีมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมาภิบาลการทำงานในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับค่อนข้างดี 2) กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม  $(\bar{X}) = 4.13$  โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างดีมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ และด้านอารมณ์และความรู้สึก มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างดี 3) ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุด อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และรายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในระดับที่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้ประกอบการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์ที่ปรึกษา

### Abstract

The purposes of this research were (1) to study relationship between personal factors of the automotive company's employees and the employee engagement; and (2) to study relationship between quality of work life of above employees which effect to employee engagement. Samples of 400 respondents were drawn from the population of the automotive companies in eastern area. This research instrument was a survey questionnaire. Statistical analyses were performed using frequency, percentage, mean, standard deviation and using t-test and ANOVA for hypothesis test at the significance level of 0.05.

The results of the study revealed that 1) the overall quality of work life of samples were at the quite good level, mean ( $\bar{X}$ ) of total quality of work life was 3.96. Secured and sage atmosphere, development of human capacities and social relevance were rated in quite excellent level. Adequate and fair compensation, growth and security, social integration, constitutionalism and work life balance were rated in quite good level. 2) Employee engagement of samples were at quite good level which mean ( $\bar{X}$ ) = 4.13. Behavioral was rated at quite excellence, cognitive and affective were rated at quite good. 3) The results from testing hypothesis can be concluded that different personal factors which are age, status, highest level of educational, working period in current company and average income effected to employee engagement in different level except the factor of gender. Quality of work life from total 8 factors of different samples effected to employee engagement in different level.

**Keywords:** quality of work life, employee engagement, automotive company

### บทนำ

ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง รวดเร็วและมีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่างๆ ส่งผลให้การแข่งขันทางธุรกิจในอนาคตต่าง ๆ ทวีความรุนแรงมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมเคมี ปิโตรเลียม อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมอุปกรณ์ไฟฟ้า อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ และอื่นๆ รวมถึงอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ผลที่สืบเนื่องมาจากขยายตัวของเศรษฐกิจในตลาดอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บริษัทผู้ผลิตรายานยนต์แต่ละราย รวมถึงบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย จำเป็นจะต้องรับมือกับกรขยายตัวของเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ด้วยการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ หรือผลิตผลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พนักงานต้องทำงานแข่งกับเวลา เกิดความเครียด ปัญหาสุขภาพ เกิดความเจ็บป่วยจากการทำงาน และปัญหาอื่นๆ ตามมา

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ อังโน เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์,

2560, หน้า 34) จึงกล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีในการทำงาน หรือไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะนำมาซึ่งปัญหาสำหรับองค์กรได้ เช่น ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาด้านประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และหากเกิดปัญหาต่างๆ เหล่านี้ ในองค์กรจะส่งผลกระทบต่อการผลิต

เนื่องจากการแข่งขันในตลาดอุตสาหกรรมยานยนต์สูงขึ้น ส่งผลให้บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ต้องปรับตัวและต้องแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดอย่างมาก พนักงานขององค์กรในหลายๆ บริษัท ประสบปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานอันส่งผลในด้านลบต่อองค์กรดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จะมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งส่วนมากตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ผู้ประกอบการหรือเจ้าของบริษัท ที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ สามารถนำผลการวิจัยไปปรับวิเคราะห์ ปรับใช้ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรของตนได้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง พนักงานจะสามารถอยู่กับองค์กรได้นาน อัตราการขาดงานและอัตราการลาออกของพนักงานลดลง และนอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้มากขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### สมมติฐานงานวิจัย

1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษากลุ่มประชากรจากบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยบริษัทจำนวนทั้งสิ้น 468 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมจำนวน 15 นิคม ครอบคลุมพื้นที่ในจังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดปราจีนบุรี โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 3 เดือน ตั้งแต่ 27 สิงหาคม 2561 ถึง 27 พฤศจิกายน 2561

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ประกอบการหรือเจ้าของบริษัทเอกชน ทั้งบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และในพื้นที่อื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์เช่นเดียวกัน สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยนี้ ไปปรับใช้ในองค์กร

ของตนเอง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กร  
ของตนมากขึ้น

## การทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์

อุตสาหกรรมยานยนต์นับเป็นอุตสาหกรรมหลักสำคัญในระดับต้นๆ ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของ  
ประเทศไทย ทั้งในด้านการส่งออก การจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาเทคโนโลยีด้านยานยนต์ ตลอดจนพัฒนา  
อุตสาหกรรมสนับสนุนอื่นๆ อาทิเช่น อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์ต่างๆ อุตสาหกรรมบริการใน  
ส่วนที่เกี่ยวกับการเงิน การประกันภัย และบริการหลังการขาย อุตสาหกรรมยานยนต์นับเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญต่อ  
อุตสาหกรรมต่อเนื่องในห่วงโซ่อุปทานเป็นอย่างมาก

ประเทศไทยมีการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2504 เริ่มต้นจากนโยบายการผลิตเพื่อลด  
การนำเข้า มาสู่ช่วงกลาง ในระหว่างปี 2520 – 2540 มีการส่งเสริมด้านการลงทุน และพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อสร้าง  
มูลค่าเพิ่มและเพิ่มความสามารถในการผลิตเพื่อการส่งออก จนกระทั่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคการค้าเสรีอย่างเต็มตัว  
ประเทศไทยได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายการผลิตระดับโลก (Global Production Network – GPN) ของผู้ผลิต  
ยานยนต์หลายค่าย ส่งผลให้อุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมต่อเนื่องของไทยขยายตัวได้อย่างต่อเนื่อง  
(สุวรรณา เทพจิต และ จุฑามาต ทวีไพบลย์วงศ์, 2557, หน้า 6)

### ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นหนึ่งในห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่ได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลไทย  
มาอย่างต่อเนื่องนับจากปี 2506 มาตรการของทางการเพื่อส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนฯ ข้างต้น  
ส่งผลให้การลงทุนในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนฯ ในไทยขยายตัวต่อเนื่อง ทั้งทุนไทยและต่างชาติ บริษัทข้ามชาติรายใหญ่  
ของโลกที่เข้ามาตั้งฐานผลิตในไทย หากพิจารณาด้านตลาด พบว่าตลาดภายในประเทศเป็นตลาดหลักของอุตสาหกรรม  
ชิ้นส่วนยานยนต์ในไทยมีสัดส่วนประมาณ 65-70% ของ รายรับรวมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนฯ โดยชิ้นส่วนที่  
ผลิตในไทยสามารถตอบสนองความต้องการได้ค่อนข้างสมบูรณ์ ทั้งในตลาดเพื่อการประกอบยานยนต์ (Original  
Equipment Manufacturer: OEM) และตลาดชิ้นส่วนฯทดแทน หรืออะไหล่ยานยนต์ (Replacement Equipment  
Manufacturer: REM)

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย เป็นประเทศศูนย์กลางการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของภูมิภาคอาเซียน และเป็น  
หนึ่งใน Global Sourcing ของโลก ทั้งนี้ ในปี 2560 ไทยมีสถานะเป็นผู้ส่งออกชิ้นส่วนฯ ทุกประเภทเป็นอันดับ 1 ของ  
อาเซียน และเป็นผู้ส่งออกชิ้นส่วนฯ อันดับ 14 ของโลก

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข (Oliver et al, 1996; The Pursuit of Happiness, 2009) พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปีพ.ศ. 2493-2502 (ทศวรรษ 1950) มาสโลว์ (1954) ได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการและเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน เพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้น

ปรัชญา ปิยะมโนธรรม (2560, หน้า 17-20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อผลผลิตของอุตสาหกรรมและองค์กร โดยแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ทั้งนี้เนื่องมาจากปัญหาทางด้านการทำงานส่วนใหญ่จะเกิดจากบุคคล ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากการทำงาน ปัญหาครอบครัว ปัญหาส่วนตัวอื่นๆ โดยปัจจัยหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดปัญหาดังกล่าวคือ การจัดการด้านทรัพยากรและเวลาของแต่ละบุคคลนั่นเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเสมือนตัวชี้วัดหนึ่ง ที่แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

สำหรับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้ให้ไว้ แต่ในที่นี้คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่กับ 3 คำ คือ สภาวะความเป็นอยู่ของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และการรับรู้ของบุคคล กล่าวคือ บุคคลแต่ละคนจะมีประสบการณ์ในการรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัวเขาแตกต่างกัน เช่น ครูอาจรู้สึกพึงพอใจกับเงินเดือนเพียงน้อยนิด แต่มีสวัสดิการที่มั่นคงปลอดภัย ในขณะที่นักธุรกิจอาจมีความพึงพอใจจากเงินเดือนสูงๆ โดยไม่คำนึงถึงสวัสดิการอื่นๆ เป็นต้น ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีมากน้อยเพียงใดนั้น จึงขึ้นอยู่กับสิ่งที่เราจะให้นิยามของคำว่าคุณภาพชีวิตนั่นเอง

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมา จึงมีนักวิชาการจำนวนหนึ่งได้พยายามสร้างเกณฑ์ในการพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานออกมามากมาย ที่จะสามารถใช้เป็นแนวทางให้กับองค์กรในการพัฒนาโครงสร้างขององค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กรต่อไป เพราะคุณภาพชีวิตเปรียบเสมือนกับประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก็จะส่งผลกลับมายังองค์กร 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปรัชญา ปิยะมโนธรรม (2560, หน้า 17-20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อผลผลิตของอุตสาหกรรมและองค์กร โดยแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ทั้งนี้เนื่องมาจากปัญหาทางด้านการทำงานส่วนใหญ่จะเกิดจากบุคคล ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากการทำงาน ปัญหาครอบครัว ปัญหาส่วนตัวอื่นๆ โดยปัจจัยหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดปัญหาดังกล่าวคือ การจัดการด้านทรัพยากรและเวลาของแต่ละบุคคลนั่นเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเสมือนตัวชี้วัดหนึ่ง ที่แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

สำหรับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้ให้ไว้ แต่ในที่นี้คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับ 3 คำ คือ สภาวะความเป็นอยู่ของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และการรับรู้ของบุคคล กล่าวคือ บุคคลแต่ละคนจะมีประสบการณ์ในการรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัวเขาแตกต่างกัน เช่น ครูอาจรู้สึกพึงพอใจกับเงินเดือนเพียงน้อยนิด แต่มีสวัสดิการที่มั่นคงปลอดภัย ในขณะที่นักธุรกิจอาจมีความพึงพอใจจากเงินเดือนสูงๆ โดยไม่คำนึงถึงสวัสดิการอื่นๆ เป็นต้น ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีมากน้อยเพียงใดนั้น จึงขึ้นอยู่กับสิ่งที่เราจะให้นิยามของคำว่าคุณภาพชีวิตนั่นเอง

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมา จึงมีนักวิชาการจำนวนหนึ่งได้พยายามสร้างเกณฑ์ในการพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานออกมามากมาย ที่จะสามารถใช้เป็นแนวทางให้กับองค์กรในการพัฒนาโครงสร้างขององค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กรต่อไป เพราะคุณภาพชีวิตเปรียบเสมือนกับประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก็จะส่งผลกลับมาช่วยองค์กร 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

อย่างไรก็ตาม ปัญหาหนึ่งซึ่งเรามักจะพบเมื่อเราพยายามที่จะวัดระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความน่าเชื่อถือของผลที่ได้รับ (reliability) เพราะคุณภาพชีวิตจะมีข้อจำกัดทางด้านเวลา กล่าวคือ หากวันนี้เราวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ผลมาระดับหนึ่ง แต่ในวันถัดไปสมาชิกองค์กรกลุ่มหนึ่งเกิดทะเลาะกับผู้บริหาร แล้วเราไปวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานใหม่ แนนอนว่า ผลที่ได้รับจะเปลี่ยนไปทันที

### เกณฑ์ในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วอลล์ตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน Hackman and Suttle, 1977) ได้นำเสนอกรอบความคิดสำหรับการวิเคราะห์ความมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 หมวดหมู่ ที่นับได้ว่าเป็นสากล ดังนี้

1. กรอบแนวคิดในด้านของการได้รับการตอบแทนที่ยุติธรรม (Adequate and fair compensation)
2. กรอบแนวคิดในด้านของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe and healthy environment)
3. กรอบแนวคิดในด้านของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Development of Human Capacities)
4. กรอบแนวคิดในด้านของความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (Growth and Security)
5. กรอบแนวคิดในด้านของการบูรณาการทางสังคม (Social Integration)
6. กรอบแนวคิดในด้านของกฎเกณฑ์ขององค์กร (Constitutionalism)
7. กรอบแนวคิดในด้านของการบริหารด้านเวลา (The total life space)
8. กรอบแนวคิดในด้านของสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง (Social Relevance)

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)

Alpha Measure ได้ให้คำจำกัดความของ Employee Engagement คือระดับของคำมั่นสัญญาและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

IES (Institute of Employment Studies) ได้ให้นิยามของ Engagement คือทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะให้ความสำคัญแก่บริบททางธุรกิจ และจะให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ภายใต้ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ องค์กรมีหน้าที่ในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นทั้งสองฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

Employee Engagement ตามคำจำกัดความของ CLC (The corporate Leadership Report) หมายถึง ความเชื่อมโยงกันระหว่างความรู้สึกที่ดีกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คำมั่นสัญญาต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

The Gallup Organization ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อันประกอบด้วยส่วนหนึ่งคือ พนักงานและความรู้สึกในจิตใจของพนักงาน ส่วนที่สอง ความสามารถของหัวหน้างานในการสร้างเงื่อนไขที่สามารถสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และผลงานที่เป็นเลิศทางธุรกิจ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะคงอยู่กับองค์กรและเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ รวมไปถึงการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมีกำไรสูงสุด ซึ่งเป็นมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกๆ องค์กรต้องรักษาไว้

เครื่องมือที่ดีที่สุดที่ช่วยในการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรขอพนักงานคือ “การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน” โดยหัวใจสำคัญอยู่ที่การให้ความสนใจกับความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นทางเดียวที่จะช่วยระบุถึงสิ่งๆ ที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึง เมื่อผู้บริหารรับฟังความรู้สึกและความคิดเห็นของพนักงาน พนักงานเริ่มรู้สึกว่าตนเองผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของผลการปฏิบัติงาน และองค์กรจะสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้ได้ในที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงมีความสำคัญ เนื่องจากมีผลกระทบกับทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร จากการธำรงรักษาพนักงานไว้ การสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม เพื่อนำไปสู่การสร้างกำไรสูงสุดให้กับองค์กร

อินเตอร์เนชันแนล เซอร์เวย์ รีเสิร์ช (International Survey Research (ISR). 2004 อ้างถึงใน รักษ์รัศมี วุฒิมานพ, 2555, หน้า 13) ได้แบ่งองค์ประกอบผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ตามโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (3-D Model) ซึ่งได้แบ่งผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการรับรู้ (Cognitive) หรือสิ่งที่ทำให้พนักงานคิดเกี่ยวกับองค์กรของเขา คือ การใช้สติปัญญาในระดับที่เหมาะสมของพนักงานแต่ละคนต่อองค์กร ความเชื่อในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สนับสนุนค่านิยมหลักขององค์กร และสิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้
2. ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective) หรือสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกเกี่ยวกับองค์กรของเขาเป็นอารมณ์ข้อผูกมัดระหว่างพนักงานแต่ละคนต่อองค์กร ทำอะไรที่พวกเขาจะภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ต่อองค์กรของเขา ซึ่งมี 2 พฤติกรรมที่พนักงานจะกระทำต่อองค์กรของเขา อันดับแรก คือ พนักงานมีความพยายามอย่างมากในการทำงานของเขาหรือไม่ และเขาทำมากกว่าปกติหรือไม่ อันดับที่สองคือ การที่พนักงานแต่ละคนตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกที่ทราบขนาดจำนวนประชากรที่แน่นอน ครอบคลุมพื้นที่ในจังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดปราจีนบุรี จากสูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้ขนาดประชากรตัวอย่างเท่ากับ 400 คน

### 2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

1) การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม โดยทำการเลือกนิคมอุตสาหกรรมจาก 4 จังหวัดข้างต้น เพื่อเป็นตัวแทนกลุ่มประชากรตัวอย่าง เพื่อทำการแจกแบบสอบถาม ได้แก่

- จังหวัดชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมที่เลือก คือ นิคมอมตะนคร และนิคมแหลมฉบัง
- จังหวัดระยอง นิคมอุตสาหกรรมที่เลือก คือ นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) นิคมอมตะซิตี้ และนิคมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด
- จังหวัดฉะเชิงเทรา นิคมอุตสาหกรรมที่เลือก คือ นิคมเกตเวย์ซิตี้ และนิคมเวลโกรว์
- จังหวัดปราจีนบุรี นิคมอุตสาหกรรมที่เลือก คือ นิคมไฮเทคกบินทร์ จังหวัดปราจีนบุรี

2) การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Selection) เพื่อกำหนดจำนวนบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในแต่ละนิคมอุตสาหกรรม และกำหนดจำนวนพนักงานของแต่ละบริษัทที่จะทำการแจกแบบสอบถาม โดยกำหนดจำนวนตามข้อมูลรายชื่อบริษัทที่ผู้วิจัยมีฐานข้อมูลอยู่ ซึ่งได้มาจากการทำงานจริง ได้แก่

- นิคมอมตะนคร กำหนดจำนวนบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อแจกแบบสอบถาม จำนวน 38 บริษัท จำนวนประชากรตัวอย่าง 159 คน



- นิคมแหลมฉบัง กำหนดจำนวนบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อแจกแบบสอบถาม จำนวน 9 บริษัท จำนวนประชากรตัวอย่าง 50 คน
- นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด กำหนดจำนวนบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อแจกแบบสอบถาม จำนวน 17 บริษัท จำนวนประชากรตัวอย่าง 94 คน
- นิคมอมตะซิตี้ กำหนดจำนวนบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อแจกแบบสอบถาม จำนวน 7 บริษัท จำนวนประชากรตัวอย่าง 24 คน
- นิคมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด กำหนดจำนวนบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อแจกแบบสอบถาม จำนวน 7 บริษัท จำนวนประชากรตัวอย่าง 47 คน
- นิคมเกตเวย์ซิตี้ กำหนดจำนวนบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อแจกแบบสอบถาม จำนวน 8 บริษัท จำนวนประชากรตัวอย่าง 46 คน
- นิคมเวลโกรว์ กำหนดจำนวนบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อแจกแบบสอบถาม จำนวน 3 บริษัท จำนวนประชากรตัวอย่าง 16 คน
- นิคมไฮเทคกบินทร์ กำหนดจำนวนบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อแจกแบบสอบถาม จำนวน 5 บริษัท จำนวนประชากรตัวอย่าง 25 คน

3) การสุ่มตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball Selection) โดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ทราบรายชื่อ จากนั้นกลุ่มตัวอย่างนั้นแนะนำบุคคลที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน ให้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลจำนวนการตอบกลับมามากที่สุด

จึงทำการสุ่มแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจนครบ 400 ตัวอย่าง

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในงานวิจัยนี้ ได้ทำการเก็บข้อมูล 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ คือ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการแจกแบบสอบถาม ทั้งแบบแจกออนไลน์และแจกโดยตรงให้แก่กลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากห้องสมุด มหาวิทยาลัยรามคำแหง ห้องสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา และจากแหล่งข้อมูลออนไลน์

### 4. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้จะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ซึ่งอาศัยหลักสถิติในการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ในการทดสอบสมมติฐาน การวิจัยได้แก่ T-test และ ANOVA (F-test)

### ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.0 ซึ่งใกล้เคียงกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย ร้อยละ 48.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 26 – 35 ปี มีสถานภาพโสด และสมรส ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือร้อยละ

ละ 5.0.0 และ 45.5 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันในช่วง 1 – 5 ปี มากที่สุด และส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท

2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี ( $\bar{X}$ ) = 3.96 )โดยจำแนกย่อยเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับค่อนข้างดีมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมการทำงานในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับค่อนข้างดี

3. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยจำแนกย่อยเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างดีมาก สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ และด้านอารมณ์และความรู้สึก มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างดี

4. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุด อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และรายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศ

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านธรรมเนียมการทำงานในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับที่แตกต่างกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับค่อนข้างดี ( $\bar{X}$ ) = 3.96) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับค่อนข้างดีมาก สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมการทำงานในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับค่อนข้างดี ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.45 คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในระดับที่น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาณิชชญา มานิสสรณ์ (2558) ที่สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชมงคล คำชู (2556) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านกรได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่างกัน จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับที่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 ด้าน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุก ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าองค์กรสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่พนักงานในทั้ง 8 ด้านนี้ จะสามารถเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรได้

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออก ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด เนื่องจาก หากพนักงานไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานจะทำการเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับองค์กรอื่น ในตำแหน่งเดียวกันหรือคล้ายกัน ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควรหรือปฏิบัติงานได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ซึ่งในที่สุดอาจส่งผลทำให้พนักงานลาออก กลายเป็นปัญหาขององค์กรในท้ายที่สุด
2. ผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลงานวิจัยนี้ไปเผยแพร่ให้กับฝ่ายบริหารงานทั่วไปและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยชิ้นนี้จะมีส่วนช่วยให้พนักงานในองค์กรของท่าน มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

สวนีย์ แก้วมณี. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)*. วารสารการ บริหาร สำหรับนักบริหารงานบุคคลเมื่ออาชีพ, 27(3), 10-16

เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยานิพนธ์หลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

ธัญญรัตน์ วิฑูรากร. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของ พยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ธัญพิชชา สามารถ. (2560). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของ ข้าราชการ และบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการในเทศบาลนครแหลมฉบัง*. วารสารการเมือง การ บริหาร และกฎหมาย, 9(1), 163-164

วาทินี เทียงตรง. (2559). การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรม  
เหมราชตะวันออก (มาบตาพุด). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย บูรพา

พัชรี สุวรรณศรี, สุภัทณี เปี่ยมสุวรรณกิจ. (2561). สถานการณ์เศรษฐกิจของไทยในปัจจุบัน. ค้นเมื่อ 2 กันยายน  
2561. จาก [https://www.baanjomjut.com/library/global\\_community/03\\_3\\_3.html](https://www.baanjomjut.com/library/global_community/03_3_3.html)

**TerraBKK** ข่าวอสังหาฯ. (2561). 4 ปัจจัยที่ เทคโนโลยี จะเป็นตัวกำหนดการทำงานในทศวรรษถัดไป. ค้น เมื่อ  
2 กันยายน 2561. จาก <https://www.terrabkk.com/news/>

นคร สังขรัตน์. (2561). ชีตความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. ค้นเมื่อ 2  
กันยายน 2561. จาก <https://www.scbeic.com/th/detail/product/723>

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2561). ตลาดรถยนต์ไทยปี 61. ค้นเมื่อ 2 กันยายน 2561. จาก  
[http://www.thaiauto.or.th/2012/th/news/news-detail.asp?news\\_id=4022](http://www.thaiauto.or.th/2012/th/news/news-detail.asp?news_id=4022)