ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้น (กรณีศึกษา: บริษัท โกลด์สตาร์เมททอล จำกัด)

Quality of Work Life Factors Affecting Employee Engagement in an Aluminum Wire Manufacturing Plant (A Case Study of Gold Star Metal Co., Ltd.)

พักตรพิมล นิรันดร[1]

Pakpimon Nirundorn[1]

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้น กรณีศึกษา: บริษัท โกลด์สตาร์เมททอล จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันกับองค์กร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 300 คน และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบและการวิเคราะห์การถดถอย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุช่วง 36–45 ปี สถานภาพหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ มีอายุการทำงาน 7–9 ปี ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าไลน์ผลิต และมีรายได้รวมต่อเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป ในภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รวมถึงด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ ทั้งเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ไม่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน เว้นแต่สถานภาพสมรสที่ส่งผลให้ระดับความผูกพันกับองค์กรในภาพรวม ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มพนักงานโสดมีระดับความผูกพัน

1 โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master of Business Administration for Executive Program, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: 6714122011@rumail.ru.ac.th

ด้านการคงอยู่ต่ำที่สุด นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันกับองค์กรได้ร้อยละ 52.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความยุติธรรมในองค์กร รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง และด้านการจัดการระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ขณะที่ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ ความก้าวหน้าและความมั่นคง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานโรงงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This study, titled “Quality of Work Life Factors Affecting Organizational Commitment of Workers in an Aluminum Extrusion Factory: A Case Study of Goldstar Metal Co., Ltd.,” examined the relationship between quality of work life (QWL) factors and employees’ organizational commitment. Data were collected from 300 employees through questionnaires and analyzed using hypothesis testing and regression analysis. Most respondents were male, aged 36–45 years, divorced or separated, had 7–9 years of work experience, held line supervisor positions, and earned an average monthly income of more than 30,000 THB. Overall perceptions of QWL were at the highest level, with career advancement and security, as well as opportunities for capability development, receiving the highest mean scores. Organizational commitment was rated at a high level overall, with affective commitment receiving the highest rating. The hypothesis test showed that gender, age, education, tenure, position, and income did not produce statistically significant differences in organizational commitment. However, marital status significantly affected overall, continuance, and normative commitment ($p < 0.05$), with single employees reporting the lowest continuance commitment. Multiple regression analysis further showed that QWL factors jointly explained 52.5% of the variance in organizational commitment ($p < 0.05$). Organizational justice had the strongest positive effect, followed by opportunities for capability development and work-life balance. In contrast, compensation, work environment, social relationships, career

advancement, and social relevance did not have statistically significant effects on organizational commitment.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Aluminum Extrusion Factory

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีความผันผวนสูง โดยอุตสาหกรรมอะลูมิเนียมเผชิญการหดตัวด้านการผลิตร้อยละ 10–15 จากการแข่งขันราคาและการทุ่มตลาด (ฝ่ายเศรษฐกิจและวิชาการ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2569) อีกทั้งยังมีอัตราการลาออกของแรงงานสูงจากปัญหาค่าครองชีพและการเปลี่ยนสายงาน (เสาวลักษณ์ เขตสูงเนิน, 2568) ส่งผลให้องค์กรต้องหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (ฐนิชา คงประดิษฐ์ และ ปรีชา คำมาดี, 2563) การดูแลพนักงานไม่ได้มีเพียงการสรรหา แต่ต้องรวมถึงการพัฒนาขีดความสามารถและความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อสร้างความผูกพันและซื่อสัตย์ต่อองค์กร (ธัญญพัทธ์ ไชยาพรพรรณ และ อรไท ชั้วเจริญ, 2566) นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาตนเอง และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ถือเป็นตัวแปรสำคัญที่ลดการขาดงานและการลาออก (Allen and Meyer, 1990) ซึ่งจะช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวก ความอุทิศตน และความจงรักภักดีต่อองค์กรในระยะยาว (Al Balushi et al., 2022) สำหรับปัญหาสำคัญของโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้นในปัจจุบันคือ การสูญเสียแรงงานทักษะเฉพาะจนต้องพึ่งพาแรงงานสัญญาจ้างและแรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้ต้นทุนบริหารจัดการสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง "ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้น (กรณีศึกษา: บริษัท โกลด์สตาร์เมททอล จำกัด)" เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้วางแผนกลยุทธ์ปรับปรุงสภาพแวดล้อม สร้างขวัญกำลังใจ และรักษาพนักงานคุณภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้น กรณีศึกษา: บริษัท โกลด์สตาร์เมททอล จำกัด

นิยามศัพท์

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความเป็นอยู่ที่ดี และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความรู้สึกผูกพัน ความจงรักภักดี และความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่และทำงานกับองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจัดสรรงบประมาณและสวัสดิการได้ตรงจุด

2. เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร และองค์กรสามารถนำผลวิจัยไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ลดปัญหาการลาออก และลดต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่

แนวคิดทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975) เป็นนักวิชาการที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในด้านการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) โดยเสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นระดับที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา และการพัฒนาตนเอง เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และสภาพเศรษฐกิจ

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน

3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงาน

5) การบูรณาการทางสังคมในองค์กร (Social Integration in the Work Organization) หมายถึง การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร การยอมรับซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม และการไม่เลือกปฏิบัติภายในองค์กร

6) สิทธิส่วนบุคคลในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การเคารพสิทธิ ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) หมายถึง การที่พนักงานสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว

8) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Social Relevance of Work Life) หมายถึง การที่องค์กรดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ โดยองค์ประกอบทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงนำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษา

2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

Meyer and Allen (1991) ได้พัฒนาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Three-Component Model) โดยได้ให้คำนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological State) ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งสภาวะนี้จะส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจของพนักงานในการคงอยู่หรือลาออกจากการเป็นบุคลากรขององค์กร โดยได้จำแนกความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ที่ซึ่งพนักงานหนึ่งคนสามารถมีลักษณะความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบนี้ควบคู่กันไปในระดับที่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก ความใกล้ชิด และอารมณ์ร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กร

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ หรือด้านต้นทุน คือ ความผูกพันที่เกิดจากการประเมินและรับรู้ถึง ต้นทุนหรือสิ่งที่จะต้องสูญเสียไป หากตัดสินใจลาออกจากองค์กร ความผูกพันมิตินี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์และการคำนวณความคุ้มค่า

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หรือศีลธรรม คือ ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก ผูกมัดทางศีลธรรม หรือพันธะหน้าที่ที่ครอบงำจิตใจ เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีหน้าที่และความรับผิดชอบทางสังคมที่จะต้องจงรักภักดีและอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป

จากแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) จะเห็นได้ว่า ความผูกพันแต่ละด้านถูกขับเคลื่อนด้วยปัจจัยนำที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีความสัมพันธ์หรือส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในมิติใดของพนักงานมากที่สุด เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการรักษาบุคลากรต่อไป

ผู้วิจัยได้สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ที่ได้ทำการศึกษา ดังนี้ ฉัตร์ฐิตา เกตุจินดา และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2564) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันด้วย และธัญญพัทธ์ ไชยาพรพรรณ และอรไท ชั้วเจริญ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าบทบาทของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านของปิยะฉัตร เกตุแก้ว (2564) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับการประเมินสูงที่สุด ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การพบว่าด้านการคงอยู่มีระดับสูงที่สุด และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานได้รับการประเมินสูงกว่าด้านอื่น นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และอายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อีกทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึง เอก สินภิญโญ และชาญเดช เจริญวิริยะกุล (2565) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุก ในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ ด้านการบูรณาการ

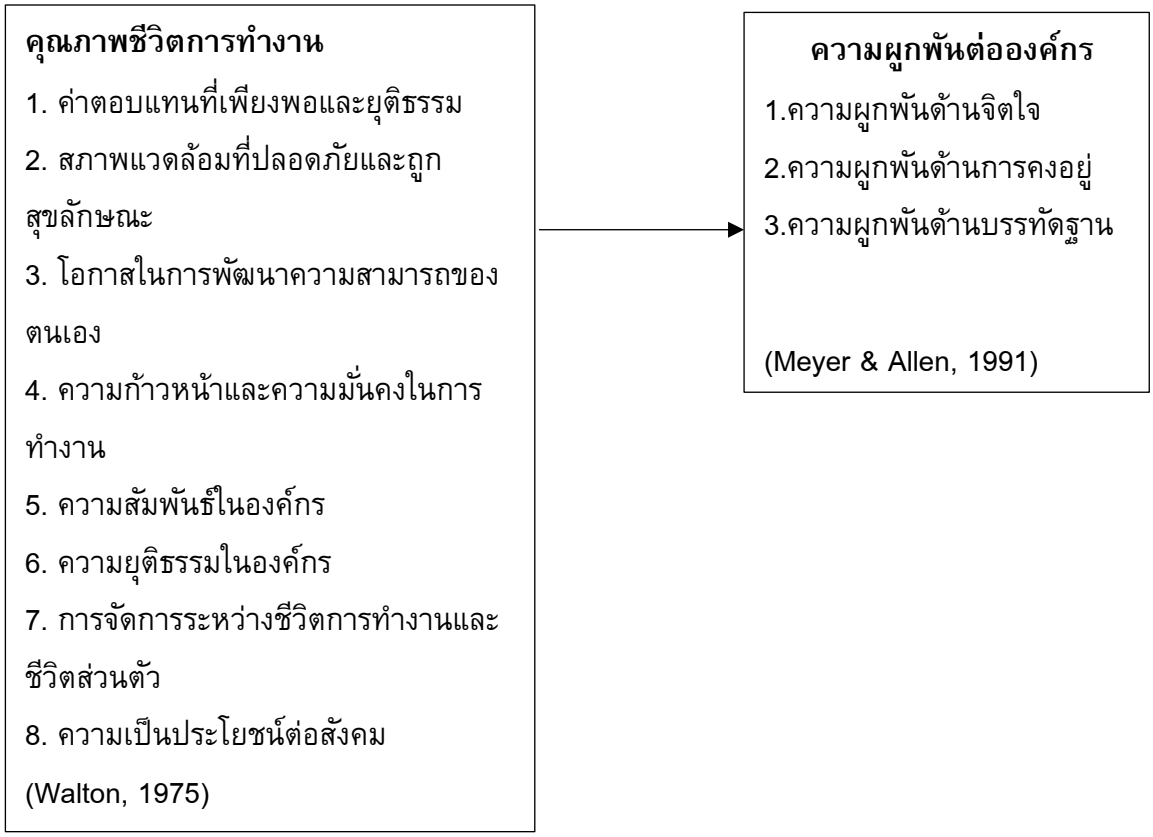
ทางสังคมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ในต่างประเทศ Damayanti and Prohimi (2023) ได้ศึกษาอิทธิพลของสรุปภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรส่งผ่านคือความพึงพอใจในงาน ทำการศึกษาในบริบทของกลุ่มพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อทั้งความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการตอบสนองและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติต่าง ๆ จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดสภาวะความพึงพอใจในงานก่อน ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวจะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันหล่อหลอม และเป็นตัวเชื่อมโยงทางอ้อมที่ช่วยเสริมความแข็งแกร่งให้กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในท้ายที่สุด ส่วนLeitão, Pereira and Gonçalves (2021) ได้ศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ร่วมกับภาวะหมดไฟ (Burnout) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการดูแลสุขภาพในสถานประกอบการ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลิตภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ภาวะหมดไฟจะส่งผลเชิงบั่นทอนผลิตภาพ โดยความรู้สึกห่างเหินเฉยชา (Cynicism) และความรู้สึกสูญเสียประสิทธิภาพส่วนบุคคล จะลดทอนอิทธิพลเชิงบวกของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเงินเดือนที่เหมาะสมลงตามลำดับ และ Padmaja et al. (2022) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริบทของธุรกิจเกิดใหม่หรือสตาร์ทอัพยุคใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยต้นทางที่สำคัญยิ่งในการส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เกื้อหนุนพนักงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ร่วมกันทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการดึงดูดและรักษาบุคลากรให้อยากคงอยู่และอุทิศตนทำงานร่วมกับองค์กรสตาร์ทอัพในระยะยาว

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้น บริษัท โกลด์สตาร์เมททอล จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานในโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้น บริษัท โกลด์สตาร์เมททอล จำกัด จำนวน 600 คน ณ วันที่ 1 มีนาคม 2569 เนื่องจากสามารถระบุจำนวนประชากรได้ชัดเจน จึงใช้วิธีการคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างของ Taro Yamane คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 240 คน เพื่อให้การศึกษามีข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากประชากรได้ครอบคลุม ป้องกันความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บสำรองข้อมูลเพิ่มรวมจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) สร้างในรูปแบบออนไลน์ใช้คำถามปลายปิด แบ่งคำถามในแบบสอบถาม ดังนี้

1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่ทรงคุณวุฒิในด้านที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม ประเมินความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ จึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่คล้ายกับกลุ่มประชากรตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่น ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคอัลฟ่า พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.891 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นระดับสูง สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล 3 ประเด็น ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ 2) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความผูกพันกับองค์กร 3) การวิเคราะห์เชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยความผูกพันกับองค์กร และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับเพศหญิง โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36–45 ปี มีสถานภาพหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ในด้านระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าในสัดส่วนที่เท่ากัน สำหรับระยะเวลาในการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ที่ 7–9 ปี ส่วนตำแหน่งงานพบว่าพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าไลน์ผลิต และมีรายได้รวมต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง คือ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป รวมถึงช่วง 30,001–40,000 บาทในสัดส่วนเท่า ๆ กัน

2. ผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ระดับความคิดแห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับเท่ากัน รองลงมาคือด้านการจัดการระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความยุติธรรมในองค์กร โดยทุกด้านดังกล่าวอยู่ในระดับความ

คิดเห็นมากที่สุด ขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มปัจจัยทั้งหมด โดยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ผลการศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งทั้งสองด้านอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรในระดับที่ค่อนข้างสูง โดยรู้สึกมีความสุขกับการทำงานและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขณะที่ความผูกพันในมิติของการคงอยู่และบรรทัดฐานยังอยู่ในระดับที่น้อยกว่าเล็กน้อย

4. ผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แสดงผลดังตาราง

ตารางที่ 1 *ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้น*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0.185	0.297		0.623	0.534		
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X1)	-0.012	0.041	-0.014	-0.293	0.770	0.727	1.376

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (X2)	-0.010	0.024	-0.017	-0.411	0.681	0.951	1.051
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X3)	0.227	0.054	0.211	4.244	0.000**	0.640	1.562
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X4)	-0.003	0.058	-0.003	-0.048	0.961	0.533	1.875
ความสัมพันธ์ในองค์กร (X5)	0.099	0.053	0.107	1.868	0.063	0.484	2.066
ความยุติธรรมในองค์กร (X6)	0.440	0.047	0.464	9.424	0.000**	0.654	1.529
การจัดการระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X7)	0.192	0.052	0.172	3.712	0.000**	0.739	1.353
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X8)	-0.006	0.039	-0.006	-0.153	0.879	0.886	1.128
Y= 0.185-0.012(X1)-0.010(X2)+0.227(X3)-0.003(X4)+0.099(X5)+0.440(X6)+0.192(X7)-0.006(X8)							
R^2 = 0.538, Adjusted R^2 = 0.525							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน อธิบายความผันแปรของความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้น กรณีศึกษา: บริษัท โกลด์สตาร์เมททอล จำกัด ได้ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.5 (Adjust R2= 0.525) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ซึ่งแสดง

ถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน อธิบายความผันแปรของความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้น พบว่า ตัวแปรต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถอธิบายความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้นได้ดีที่สุดคือ ความยุติธรรมในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.464 (t= 9.424, p= 0.000) รองลงมาคือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.211 (t= 4.244, p= 0.000) และการจัดการระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเท่ากับ 0.172 (t= 3.712, p= 0.014) ยกเว้น ตัวแปรต้น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความสัมพันธ์ในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนในความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง อิทธิพลด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้รวมต่อเดือนนั้นไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตร์ฐิตา เกตุจินดา และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2564) สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากพนักงานพอใจต่อการได้รับสวัสดิการ ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่พึงพอใจ และความมั่นคงในหน้าที่การงานที่องค์กรจัดสรรให้อยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้าน สถานภาพ กลับส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส จะมีความผูกพันกับองค์กรต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ และยังพบว่ากลุ่มของพนักงานที่มีสภานะภาพโสดจะมีความผูกพันด้านการคงอยู่ต่ำที่สุด พนักงานโสดที่มักมีความยืดหยุ่น มีอิสระ และพร้อมที่จะแสวงหาโอกาสหรือความท้าทายใหม่ ๆ ภายนอกองค์กร ส่งผลให้ความตระหนักถึงต้นทุนหรือความเสี่ยงในการเปลี่ยนงานค่อนข้างต่ำ จึงสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันด้านการคงอยู่ของ Meyer and Allen (1991) ที่ระบุว่าพนักงานจะประเมินต้นทุนและสิ่งที่จะสูญเสียหากลาออกจากองค์กร และ สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ปิยะฉัตร เกตุแก้ว (2564) ที่ชี้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานและความผูกพันในมิติการคงอยู่แสดงผลแตกต่างกันออกไปตามเงื่อนไขชีวิตในของแต่ละบุคคล

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การปรับขึ้นเงินเดือน และการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน เป็นสิ่งที่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เมื่อพนักงานรับรู้ว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ย่อมเกิดความรู้สึกไว้วางใจและความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ของ Homans (1958), Blau (1964) และ Emerson (1976) ที่อธิบายว่าเมื่อพนักงานได้รับสิ่งที่มีคุณค่าจากองค์กร เช่น การปฏิบัติที่เป็นธรรม จะเกิดพันธะทางจิตวิทยาที่ทำให้พนักงานรู้สึกต้องการตอบแทนองค์กรด้วยความผูกพันและความทุ่มเทในการทำงาน ในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง และด้านการจัดการระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรเป็นลำดับที่สองและสามตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีอนาคตที่ดีร่วมกับองค์กร ทั้งนี้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นเสมือน ปัจจัยพื้นฐานที่พนักงานคาดหวังว่าองค์กรต้องมีอยู่แล้วเป็นปกติ จึงไม่ใช่ปัจจัยที่สร้างความแตกต่างหรือผลักดันให้เกิดความผูกพันเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ Jessica Ivonne Hinojosa-López (2022) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณภาพในงานจะส่งผลต่อความผูกพันได้อย่างมีนัยสำคัญก็ต่อเมื่อปัจจัยเหล่านั้นสามารถสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้ก่อน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับองค์กร

1. บริษัทควรให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความยุติธรรมในองค์กรเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด มีเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อลดความรู้สึกเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมและขยายโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง รกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนสำหรับพนักงานทุกระดับ

3. พิจารณาแนวทางการบริหารจัดการภาระงานและเวลาทำงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การจัดตารางการทำงานที่เอื้อต่อการพักผ่อนและการดูแลสุขภาพ การส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียดจากการทำงาน

4. บริษัทควรพิจารณาปรับปรุงด้านความปลอดภัยในการทำงาน การจัดอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ และสภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมและภาพลักษณ์ขององค์กรในระยะยาว

5. ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษกับกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสดหรือสมรส ซึ่งมีระดับความผูกพันกับองค์กรโดยเฉพาะด้านการคงอยู่ต่ำกว่ากลุ่มอื่น โดยอาจจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร หรือสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานกลุ่มนี้เป็นการเฉพาะ เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันและลดแนวโน้มการลาออกของพนักงานกลุ่มดังกล่าว

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้น เฉพาะกรณีของบริษัท โกลด์สตาร์เมททอล จำกัด เท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งถัดไป ขยายขอบเขตการศึกษาไปยังโรงงานผลิตอะลูมิเนียมเส้นแห่งอื่น หรือโรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน รวมถึงการศึกษาตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) เช่น ความพึงพอใจในงาน เข้ามาร่วมในแบบจำลอง เนื่องจากผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องบางส่วนชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานอาจเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร การนำตัวแปรนี้เข้ามาวิเคราะห์ร่วมด้วยอาจช่วยอธิบายความสัมพันธ์ได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ฉัตร์ฐิตา เกตุจินดา และ ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ธัญญพัทธ์ ไชยาพรพรรณ, อรไท ชั้วเจริญ. (2566). *ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. Journal of Academic for Public and Private Management. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปิยะฉัตร เกตุแก้ว. (2564*). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

ฝ่ายเศรษฐกิจและวิชาการ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2569). *แนวโน้มอุตสาหกรรม ปี 2569*. https://km.fti.or.th/wp-content/uploads/2026/01

เสาวลักษณ์ เขตสูงเนิน. 2568. *ภาพสะท้อนโครงสร้างแรงงานไทยยุค 2569 เมื่อเศรษฐกิจไม่แน่นอน รายได้คนไทย โตไม่ทันรายจ่าย.* https://thestandard.co/thai-labor-income-crisis-2026/

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.* Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1–18.

Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. John Wiley and Sons.

Gouldner, A. W. (1960). *The norm of reciprocity: A preliminary statement. American Sociological Review*, 25(2), 161-178.

Homans, G. C. (1958). *Social behavior as exchange*. American Journal of Sociology, 63(6), 597-606.

Hinojosa-López, J. I. (2022). *The mediating role of job satisfaction between quality in work factors and work engagement*. RAE-Revista de Administração de Empresas, 62(4), 1-19. https://doi.org/10.1590/S0034-759020220410x

Leitão, J., Pereira, D., and Gonçalves, Â. (2021). *Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome*. International journal of environmental research and public health, 18(5), 2425.

Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life. In L. E. Davis, & A. B. Cherns (Eds.), *The quality of working life* (Vol. 1, pp. 91-111). Free Press.