

การศึกษาปัจจัยการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล
ต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรม
การผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี

A Study on Factors Affecting Organizational Sustainability and Quality of Work Life,
Impacting Employee Satisfaction and Engagement: A Case Study of the Consumer
Product Manufacturing and Distribution Industry in Pathumthani Province

อากรณ์ ช่วยแก้ว¹ และ สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล²

Arkorn Chuaykeaw¹ and Sutthathip Kamthornphiphatthanakul²

โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

Master Degree of Business Administration Logistics and Supply Chain Management, Ramkhamhaeng University^{1,2}

Corresponding Author, E-mail: arkorn523@gmail.com

Retrieved 13-11-2023; Revised 21-01-2024; Accepted 6-09-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.46

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ร่วมงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 350 คน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืน ด้านการกำกับดูแลกิจการ (จริยธรรม/จรรยาบรรณ) ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความพึงพอใจในงาน; ความผูกพันต่อองค์การ; อุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค

Abstract

The objectives of this research are: 1) to examine how organizational sustainability factors namely environmental, social, and corporate governance affect job satisfaction; 2) to investigate the impact of quality of work life factors on job satisfaction; and 3) to analyze how job satisfaction influences organizational engagement. This study employs a quantitative research design and uses a questionnaire to collect data from 350 co-workers at the supervisory level and above in the Consumer Product Manufacturing and Distribution Industry in Pathumthani Province. Statistical analysis methods, including frequencies, percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis, were used to analyze the data.

The results indicate that factors related to organizational sustainability in governance, social and environmental, factors for quality of work life in the development of human capacities, work-life balance, growth, and security affect job satisfaction. Additionally, the study found that job satisfaction influences organizational engagement, with impacts on trust and acceptance, willingness to exert effort, and intention to stay.

Keywords: Organizational Sustainability; Quality of Work Life; Job Satisfaction; Organizational Engagement; Consumer Product Manufacturing and Distribution Industry

บทนำ

อุตสาหกรรมการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ท่ามกลางสภาวะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตลาดสินค้าอุปโภคบริโภคสำหรับชีวิตประจำวันเหล่านี้ยังมีแนวโน้มและโอกาสเติบโตที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรในกลุ่มที่มีกำลังซื้อ การพัฒนาทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลของสินค้าได้ง่ายกว่าในอดีต ทำให้ผู้บริโภคให้คุณค่าและความคาดหวังต่อสินค้าเพิ่มสูงขึ้น จึงเกิดความต้องการสินค้าที่มากขึ้น ในขณะที่ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตบางอย่างยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะบุคลากร เช่น พนักงานในสายการผลิตที่มีการเปลี่ยนงานกันบ่อย ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค ในปัจจุบันหลายบริษัทอุตสาหกรรมผู้ผลิตขนาดใหญ่จึงมีแนวคิดการบริหารธุรกิจที่ทันสมัยมากขึ้น โดยพยายามยกระดับการดำเนินธุรกิจให้สามารถแข่งขันในระดับโลกได้ในทุกส่วนของห่วงโซ่คุณค่า เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น เกิดการลงทุนในธุรกิจโดยการเพิ่มขนาดการผลิต และสร้าง

มาตรฐานการผลิตในระดับสากล เพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองกับบริษัทคู่ค้ามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งพัฒนาองค์การด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการอย่างยั่งยืนมากขึ้น โดยใส่ใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และมีความผูกพันต่อองค์การ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

การบริหารองค์การตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ คือ “ทรัพยากรมนุษย์” องค์การทุกแห่งจึงพยายามอย่างยิ่งในการคัดสรรผู้ร่วมงานที่มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย รวมไปถึงการรักษาผู้ร่วมงานเหล่านั้นไว้ให้อยู่กับองค์การได้นานที่สุด ด้วยการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ร่วมงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในยุคการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) องค์การธุรกิจได้พยายามคิดค้นแนวทางต่างๆ ขึ้นมา เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน และเป็นอีกกลยุทธ์ที่มีความสำคัญ คือ การบริหารบุคลากรในองค์การให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เนื่องจากบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ชนากานต์ บุญทอง และคณะ, 2562) ซึ่งองค์การต่างๆ ไม่ควรเพียงแต่จะแข่งขันกันเพื่อหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานในองค์การ ทั้งด้านสุขภาพชีวิตและสุขภาพจิตใจที่ดี เป็นผลให้ผู้ร่วมงานเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในงาน ทুমเททั้งร่างกายแรงใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์การ แต่ถ้าหากคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี สภาพจิตใจต่อการทำงานไม่ดี จะส่งผลด้านลบต่อการทำงาน และเกิดผลเสียต่อองค์การในอนาคตได้ (อารีย์ หวังเจริญ, 2566) โดยปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมบุคลากรในองค์การให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นได้ คือ ผู้บริหารขององค์การต้องมีความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใส่ใจในรายละเอียดการทำงาน ตลอดจนจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และบรรยากาศแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานทุกคน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ สถานที่ทำงานนั้นจึงควรมีสภาวะในการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงทั้งสุขภาพทางกาย สุขภาพทางอารมณ์ สุขภาพทางจิตวิญญาณ และสุขภาพทางสังคม (สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, 2566)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางานองค์การอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การที่ให้ความสนใจในการพัฒนางานองค์การอย่างยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน และมุ่งส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนางานองค์การอย่างยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	แหล่งที่มา
H1 ปัจจัยการพัฒนารายการอย่างยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	กาญจน์ติมา เกษมสวัสดิ์ (2564); งามนิจ รุ่งแสง (2561);
H2 ปัจจัยการพัฒนารายการอย่างยั่งยืน ด้านสังคมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	ณัฐพร ศุภกุล (2561); พรรณภรณ์ จอมเมือง (2561); เมธิษา พันธุ์ชะวงษ์ (2564); ศศิธร พงษ์คณิง (2562)
H3 ปัจจัยการพัฒนารายการอย่างยั่งยืน ด้านการกำกับดูแลกิจการส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	รสนุคนธ์ ภูน้อย และ ชินโสณ วิสิฐนันทิกิจา (2562);
H4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	ธีรเดช รัตนมณี และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2563);
H5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	วิลาสินี สุทธิผล (2565); Alex and Sundar (2019); Effat et al. (2018); Florence (2016); Kamthornphiphatthanakul et al. (2022)
H6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	เจนจิรา เจริญผล และคณะ (2562); ณัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ (2560); ธิติรัตน์ ผลถาวรกุลชัย และรัชนิวรรณวนิชย์ถนอม (2563); ธีรเดช รัตนมณี และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2563); ประภาพร ชุติลิ่ง (2561); วิลาสินี สุทธิผล
H7 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	
H8 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	
H9 ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	
H10 ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	

สมมติฐาน	แหล่งที่มา
H11 ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	(2565); สาธิต วิกิรณัตถนากุล และสมยศ อวเกียรติ (2559); Kamthornphiphatthanakul et al. (2022)

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

แนวคิดการสร้างความยั่งยืนขององค์การเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการองค์การธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดนี้อธิบายเกี่ยวกับการเติบโตและผลกำไรขององค์การ แต่ในขณะเดียวกันหากจะให้การดำเนินธุรกิจไปสู่ความยั่งยืน การดำเนินธุรกิจนั้นต้องมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน เช่น การแก้ไขปัญหาทางสังคมและสิ่งแวดล้อม การให้ความสำคัญทางสังคม และการพัฒนาเศรษฐกิจที่ส่งเสริมการกระจายรายได้ รวมถึงการมีธรรมาภิบาลในองค์การ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550)

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2564) ได้กล่าวถึงแนวคิดการทำธุรกิจที่ยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน โดยกำหนดให้องค์การต้องมีการดำเนินการด้าน ESG ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 มิติ คือ มิติด้านสิ่งแวดล้อม มิติด้านสังคม และมิติด้านธรรมาภิบาลขององค์การ และควรมีการรายงานผลต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) สิ่งแวดล้อม (Environment) คือ หลักเกณฑ์ที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สามารถวัดได้จาก ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การลดการปล่อยมลพิษ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2) สังคม (Social) คือ หลักเกณฑ์ที่ใช้วัดการจัดการความสัมพันธ์กับพนักงาน ชัพพลายเออร์ ลูกค้า ชุมชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดอย่างไร สามารถวัดได้จาก การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น และการใส่ใจต่อสิทธิและสวัสดิภาพของพนักงาน

3) ธรรมาภิบาล (Governance) คือ หลักการที่ใช้วัดว่าบริษัทมีการจัดการกำกับดูแลอย่างไร สามารถวัดได้จาก การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวชี้วัดคุณภาพทั้งหมดจากประสบการณ์ในสถานที่ทำงาน เป็นแนวทางที่เน้นความคิดเกี่ยวกับคนในเรื่องการทำงานและการมีส่วนร่วม (James and Schermerhorn, 1996) บ่งชี้สภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน (Walton, 1974) อีกทั้งยังเป็นความสุขในงานของสมาชิกในองค์การ ความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าต่องาน รวมทั้งความสามารถของบุคคลที่ปรับตัวอยู่ได้ใน

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคมและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน (Smith, 1983) หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า คือ ความสุขสบายที่สามารถตอบสนองคุณภาพชีวิต และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในทุกๆ องค์การ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร พนักงานระดับปฏิบัติการ ยิ่งไปกว่านั้นยังมีส่วนที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในด้านต่างๆ เช่น ภาพรวมของสถานที่ปฏิบัติงาน สภาพเศรษฐกิจ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน นำพาไปสู่ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การได้ นอกจากนี้ยังทำให้อัตราการขาดงานหรือปริมาณการเปลี่ยนงานลดลง ขณะที่ประสิทธิผลในด้านขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตสูงขึ้น (Alutto and Hrebiniak, 1970)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) และได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สามารถวัดได้จาก พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพียงพอและยุติธรรม สำหรับใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและคุ้มครองต่อการเสี่ยงภัยในการทำงานและสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทย

2) ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สามารถวัดได้จาก พนักงานปฏิบัติงานในองค์การที่มีระบบป้องกันและ รักษาความปลอดภัยที่ดี มีการเตรียมความพร้อม มีมาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจนในการป้องกัน อุบัติเหตุอัคคีภัยหรือภัยพิบัติต่างๆ มีความสะอาดปราศจากมลภาวะ มีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซม เครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีการติดตั้งอุปกรณ์สัญญาณแจ้งเตือนภัยอย่างเหมาะสม

3) ด้านพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถ สามารถวัดได้จาก พนักงานมีการปรับปรุงตนเองเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลายมีการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานพัฒนาความสามารถและทำให้เกิดความชำนาญมีการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่การทำงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

4) ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง สามารถวัดได้จาก พนักงานได้มีการปรับตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมรองรับการปรับตำแหน่ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีความมั่นคง ได้รับการมอบหมายหน้าที่การทำงานที่สามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและได้รับโอกาสได้แสดงผลงานที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น สามารถวัดได้จาก พนักงานมีปริมาณงานรับผิดชอบที่ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว วางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิต

นอกเหนือจากงาน มีเวลาให้กับครอบครัว แบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว จำนวนวันหยุดพักผ่อนที่ได้รับมีความเหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Lawler and Porter (1967) ได้พัฒนาแบบจำลองเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในงาน โดยตั้งสมมุติฐานว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลปฏิบัติงานนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองของความพึงพอใจ” ในขณะที่ Korman (1977) ได้แบ่งทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) ทฤษฎีการสนองความต้องการ คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจในงาน และต้องการความก้าวหน้าตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม คือ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งบ่งบอกคุณลักษณะของงานตามเป้าประสงค์โดยอ้างอิงเป็นสมาชิกกลุ่มในทางบวก เพื่อเป็นแนวทางการวัด/ประเมินผลการดำเนินงาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Smith (1983) ซึ่งได้พูดถึงความพึงพอใจในงานว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานมากหรือน้อย โดยวัดจากความรู้สึกของพนักงาน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานในองค์การ สามารถวัดได้จากการที่องค์การมีระบบโปรแกรมสำเร็จรูปที่ส่งผลให้การทำงานมีความรวดเร็ว สามารถทำเสร็จได้ตามเวลาที่กำหนด โดยมีลักษณะงานและสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความเป็นอิสระในกระบวนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นบริบทที่คนในองค์การมีความเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยความเชื่อว่างองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุด ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจ (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นคุณลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนเองโดยการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและยังมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ (3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ เป็นคุณลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การตลอดไป ด้วยความจงรักภักดี มีความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1997) และได้พัฒนาเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

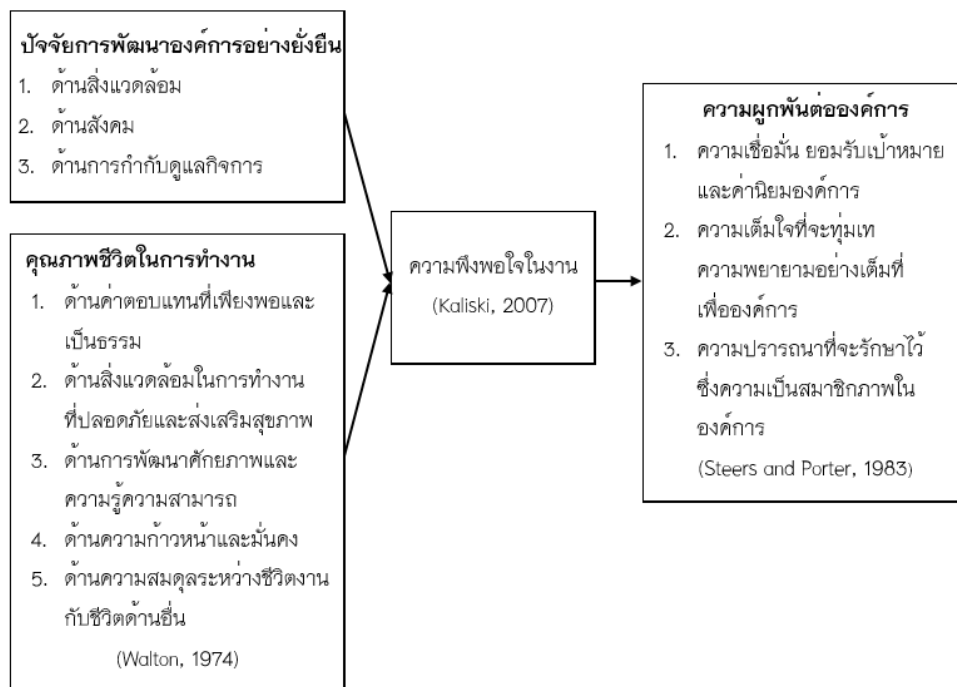
1) ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร สามารถวัดได้จาก พนักงานพร้อมที่จะรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรอย่างเต็มที่ มีความสุข รู้สึกภูมิใจและยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สามารถวัดได้จาก พนักงานมีความทุ่มเท พร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า ขององค์กรนี้ จนไม่ย่อท้อทำงานที่อื่นถึงแม้ว่างานที่ทำอยู่นั้น ไม่อยู่ในความรับผิดชอบก็เต็มใจที่จะ ทำงานนั้น ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อตอบแทนสิ่งดีๆ ที่องค์กรได้มอบให้

3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สามารถวัดได้จาก พนักงานจะไม่ลาออกและตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง ถึงแม้ว่าจะมี โอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่ได้รับข้อเสนอเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

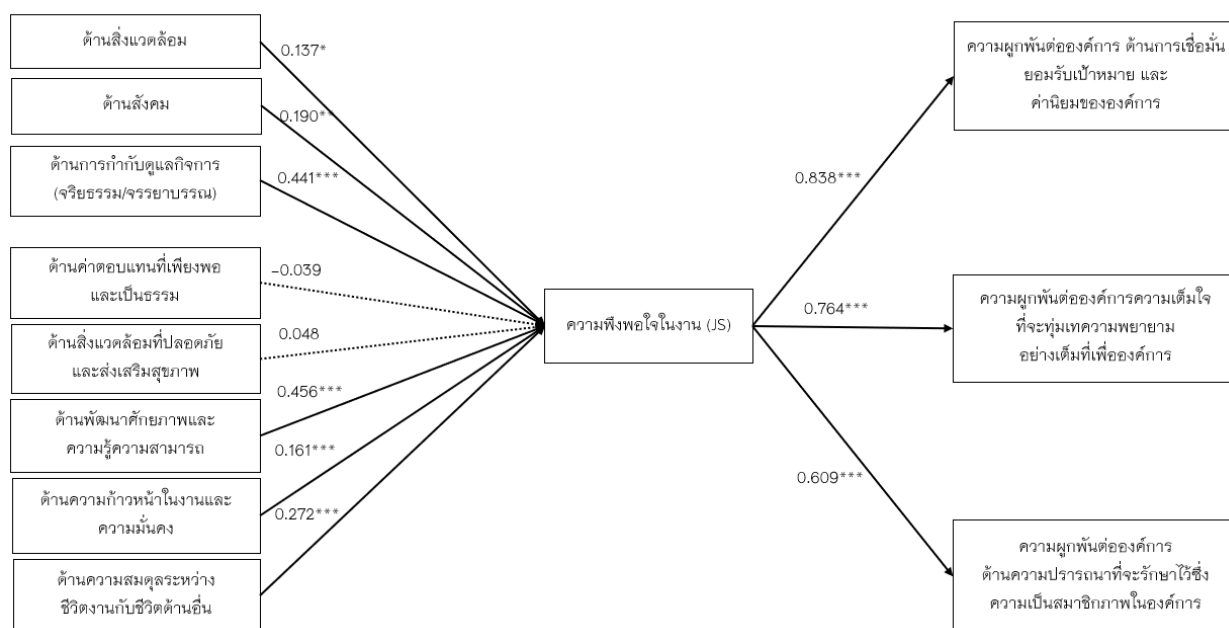
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์กับผู้ร่วมงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่าย

สินค้าอุปโภคบริโภค ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 350 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ซึ่งคิดจากประชากร จำนวน 513 คน (สถิติจำนวนพนักงานในหน่วยงาน, 2566) ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งกลุ่มแบบชั้นภูมิ ตามแผนของโครงสร้างองค์การ และแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในงาน ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยส่วนที่ 2 – 5 เป็นลักษณะแบบสอบถามแบบปลายปิด ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC) โดยผู้ทรงวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งได้ผล IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ เนื่องจากมีค่า $IOC > 0.5$ แล้วจึงนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบข้อมูลทดลองใช้ (pre-test) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า ตัวแปรที่มีค่า α อยู่ระหว่าง 0.760 – 0.952 ซึ่งผ่านเกณฑ์ เนื่องจากมีค่า $\alpha > 0.70$ และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.422 – 0.923 ซึ่งผ่านเกณฑ์ เนื่องจากมีค่ามากกว่า 0.30 แสดงว่าคำถามทุกข้อมีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นสูง (Hair et al., 2010) จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในรูปของค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality) และภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi-Collinearity) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการหาผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

จากการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ร่วมงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 350 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่งงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ Officer/Foreman – Senior Officer/Sr.Foreman (Level 4 – 5) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 21,001 – 35,000 บาท มีอายุการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน 1 – 5 ปี ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท



หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($1.96 \leq t\text{-value} < 2.576$), **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($2.576 \leq t\text{-value} < 3.290$), ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t\text{-value} \geq 3.290$)

ภาพ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ค่าการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality) ของมาตรวัดสำหรับข้อมูลจริง พบว่าความเบ้ของข้อมูลอยู่ระหว่าง (-0.837) ถึง (-0.775) ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ $-1 \leq \text{Skewness} \leq +1$ (Tabachnick and Fidell, 2001) และความโด่งของข้อมูลอยู่ระหว่าง (-0.872) ถึง 0.726 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ $-2 \leq \text{Kurtosis} \leq +2$ (George and Mallery, 2010) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ

ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าการยอมรับ (Tolerance) อยู่ระหว่าง $0.273 - 1.00$ ซึ่งมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.19 (Hair et al., 2006) และมีค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (VIF) อยู่ระหว่าง $1.00 - 3.668$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10.00 (O'Brien, 2007) ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลตัวแปรอิสระนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ หรือไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย โดยลำดับตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืน ด้านการกำกับดูแลกิจการ ($\beta = 0.441^{***}$) ด้านสังคม ($\beta = 0.190^{**}$) และด้านสิ่งแวดล้อม ($\beta = 0.137^*$) ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าความแปรปรวนรวม (R^2) เท่ากับ 0.494 กล่าวคือ ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (ED) ด้านสังคม (SD) และด้านการกำกับดูแลกิจการ (จริยธรรม/จรรยาบรรณ) (GD) สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานกรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานีร้อยละ 49.40 และมีสมการถดถอยในรูปแบบมาตรฐาน ดังนี้ $JS = 0.441GD + 0.190ED + 0.137SD$

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถ ($\beta = 0.456^{***}$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\beta = 0.272^{***}$) ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง ($\beta = 0.161^{***}$) ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าความแปรปรวนรวม (R^2) เท่ากับ 0.648 กล่าวคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถ (DHC) ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง (GS) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (WLB) สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานกรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานีร้อยละ 64.80 และมีสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $JS = 0.456DHC + 0.161GS + 0.272WLB$

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ด้านการเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\beta = 0.838^{***}$) โดยมีค่าความแปรปรวนรวม (R^2) เท่ากับ 0.702 กล่าวคือ ความพึงพอใจในงาน (JS) สามารถอธิบายความผูกพันขององค์การ ด้านการเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (TTA) ได้ร้อยละ 70.20 และมีสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $TTA = 0.838JS$ ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ ($\beta = 0.764^{***}$) โดยมีค่าความแปรปรวนรวม (R^2) เท่ากับ 0.583 กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายความผูกพันขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ (WTE) ได้ร้อยละ 58.30 และมีสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $WTE = 0.764JS$ ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ($\beta = 0.609^{***}$) โดยมีค่าความแปรปรวนรวม (R^2) เท่ากับ 0.371 กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายความผูกพันขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ (ITS) ได้ร้อยละ 37.10 และมีสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $ITS = 0.609JS$

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามแนวทางของสมมติฐานงานวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการพัฒนาร่องการอย่างยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.137 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suifan (2019) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการพัฒนาร่องการอย่างยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ องค์การที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ จะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ที่สถานที่ทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจต่อไป

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการพัฒนางานองค์การอย่างยั่งยืน ด้านสังคม ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.158 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนฐพร ศุรกุล (2561) ที่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการพัฒนางานองค์การอย่างยั่งยืน ด้านสังคม ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ กล่าวคือ เนื่องจากผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการเข้ากิจกรรม CSR กับองค์การทำให้มีความพึงพอใจในด้านนี้ ประกอบกับการที่องค์การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับชุมชนใกล้เคียง เช่น กิจกรรมประจำปี หรือให้โอกาสลูกหลานของชุมชนใกล้เคียงร่วมมาทำงานในองค์การนี้ เป็นต้น

สมมติฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการพัฒนางานองค์การอย่างยั่งยืน ด้านการกำกับดูแลกิจการส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.371 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร พงษ์คณี (2562), งามนิจ รุ่งแสง (2561) และ พรรณภรณ์ จอมเมือง (2561) อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ กล่าวคือ ผู้ร่วมงานให้ความสำคัญกับองค์การและผู้บริหารที่มีแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมโดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและคุณธรรม ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อถือ และทำให้องค์การเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายใน และภายนอกองค์การ

สมมติฐานที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน สรุปได้ว่า ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี อาจจะได้รับสิทธิประโยชน์จากองค์การอย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่างเช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล มีรถรับส่งในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน จึงไม่นึกถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), Alex and Sundar (2019), Effat et al. (2018) และ Florence (2016) ที่กล่าวว่า การได้รับสิทธิด้านอื่นๆ อาจทำให้พนักงานไม่ยึดติดกับค่าตอบแทนที่ได้รับ เพราะรู้สึกว่า สิทธิด้านอื่นๆ ที่องค์กรให้เพียงพอต่อความต้องการแล้ว

สมมติฐานที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน สรุปได้ว่า ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้ร่วมงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี ทำงานอยู่ในองค์การที่มีความพร้อมในด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของผู้ร่วมงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่องค์การได้เตรียมพร้อมและให้ความสำคัญกับความพร้อมในด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่แล้ว หรือมีคณะความปลอดภัยในการทำงานขององค์การ และทางองค์การยังมีการตรวจสุขภาพให้ผู้ร่วมงานทุกๆ ปี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), Alex and Sundar (2019), Effat et al. (2018) และ Florence (2016) กล่าวว่า ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

เป็นข้อบังคับที่อุตสาหกรรมการผลิตต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัดอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.456 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), รสสุคนธ์ ภู่น้อย และ ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2562) และ Florence (2016) ที่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการมอบหมายงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ในการเพิ่มพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถในการทำงาน

สมมติฐานที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.161 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), รสสุคนธ์ ภู่น้อย และ ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2562) และ Florence (2016) ที่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจที่ได้แสดงศักยภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพและหน้าที่ของตนเองและมีความมั่นคงในงานหรือหน้าที่ได้รับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.848 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), รสสุคนธ์ ภู่น้อย และ ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2562) และ Florence (2016) ที่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้ร่วมงานส่วนมากมีความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัว โดยไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันในการทำหน้าที่ของตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และด้วยองค์การอาจจะมีการมีวันหยุดพักผ่อน หรือวันหยุดอื่นๆ ตามความเหมาะสมและจำเป็น อีกทั้งองค์การยังปรับปรุงแบบการเข้าทำงานหรือเวลาทำงานให้เหมาะสมกับงานและผู้ร่วมงาน หรือมีนโยบายที่รวดเร็วและทันสมัย เช่น Work From Home (WFH) ช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ลดเวลาในการเดินทางมาทำงานทำให้สามารถมีเวลากับชีวิตประจำวันของตนเองและครอบครัวมากขึ้น

สมมติฐานที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ

0.838 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย และ รัชนีวรรณ วณิชย์ธนอม (2563), เจนจิรา เจริญผล และคณะ (2562), ญัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ (2560) ที่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ เต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมายและนโยบายขององค์การว่า มีส่วนร่วมเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งจะรักษาชื่อเสียงขององค์การ

สมมติฐานที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านการเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.764 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย และ รัชนีวรรณ วณิชย์ธนอม (2563), เจนจิรา เจริญผล และคณะ (2562), ญัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ (2560) ที่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ พร้อมทั้งจะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่ และทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การนี้ พร้อมทั้งจะทำงานให้กับองค์การนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนสิ่งดีๆ ที่องค์การได้มอบให้

สมมติฐานที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.609 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย และ รัชนีวรรณ วณิชย์ธนอม (2563), เจนจิรา เจริญผล และคณะ (2562), ญัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ (2560) กล่าวว่า ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ตั้งใจจะทำงานในองค์การนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ มีความภูมิใจเมื่อได้ทำงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้

องค์ความรู้ใหม่ของการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ของงานวิจัยนี้ คือ คุณภาพชีวิตแค่เพียง 3 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย ด้านพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง ก็สามารถส่งผลให้ผู้ร่วมงานธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคเกิดความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์การแล้ว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการวิจัยพบว่า ควรปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วนในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมและด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจและความรักดีมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยค่าจ้าง หรือ การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนตามแนวความคิด Sustainable Leadership ว่ามีความสัมพันธ์อย่างไรบ้าง และมีความสัมพันธ์อย่างไร เพื่อให้นักวิจัยสมบูรณ์ครบถ้วนมากขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกด้านพฤติกรรมและวิถีการปฏิบัติงาน รวมถึงการเพิ่มความพึงพอใจในงานของผู้ร่วมงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

- กาญจน์ติมา เกษมสวัสดิ์. (2564). *ปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์การที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่ง*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership*. กรุงเทพฯ: ชัดเชส มีเดีย.
- งามนิจ รุ่งแสง. (2561). *การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์การที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของผู้แทนยาเจเนอเรชั่นวาย ตามแนวคิด Honeybee Leadership ในบริษัทยาข้ามชาติในประเทศไทย*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจนจิรา เจริญผล, มัทนา แสงทอง, จันจิราภรณ์ ปานยิณี และวราญา ทองอุ่น. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. *วารสารงานประชุมวิชาการระดับชาติ*, 11(1), 647-665.
- ชนากานต์ บุญทอง, เกษราภรณ์ สุดตาพงศ์ และณัฐยา ยวงโย. (2562). กลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อสร้างความได้เปรียบในองค์การ. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 24-35.
- ณัฐพร ศุภกุล. (2561). *การศึกษาปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์การที่รับรู้ได้ของพนักงานตามแนวคิด Honeybee Leadership ในธุรกิจอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ณัฐพร ฉายประเสริฐ วันเพ็ญ อยู่เป็นสุข, สุรวัชร ศรีสว่าง และชญา สุตเวหา. (2560). การจัดการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 11(3), 72–80.
- ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย และรัชนีวรรณ วณิชยณอม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรเดช รัตนมณี และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล. (2563). ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท รวมถาวรขนส่ง จำกัด. *การประชุมวิชาการระดับชาติ RTBEC 2020*. 354 – 364.
- ประภาพร ชูลีลัง, (2561). โมเดลสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. *วารสารร่วมพฤษ มหวิทยาลัยเกริก*, 36(2), 101–119.
- พรรณภรณ์ จอมเมือง. (2561). *การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานตามแนวความคิด Honeybee leadership ในธุรกิจโทรเวทแบ่งค์ก้งในประเทศไทย*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เมธิสา พันธุ์ชะวัน. (2564). *การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์การที่รับรู้ได้ของบุคลากรทางการแพทย์ เจเนอเรชั่น วาย ในสถานพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด Sustainable Leadership*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รสสุคนธ์ ภู่น้อย และชินโสณ วิสิฐนิจิโก. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 13(44), 58–69.
- วิลาสิณี สุทธิผล. (2565). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน กลุ่มธุรกิจส่งออกในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศิธร พงษ์คะนิง. (2562). *ปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนขององค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและความสำเร็จขององค์การที่พนักงานรับรู้ได้ ในองค์การสุขภาพตามแนวคิด Sustainable Leadership*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2564). *คู่มือการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- สาธิต วิกรานต์ธนากุล และสมยศ อวเกียรติ. (2559). ปัจจัยเชิงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธุรกิจ ศูนย์การค้าเซ็นทรัล. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 14(1), 44–53.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์. (2566). *คู่มือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์.

อารีย์ หวังเจริญ. (2566). *หลักการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

Alex, A., & Sundar, V. (2019). The Influence of Factors of Quality of Work – Life with Job Commitment, Job Satisfaction and Job Stress in the Transport Sector. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IRTE)*, 8750–8763.

Alutto, J. A., & Hrebiniak, L. G. (1970). The effective corporate executive: Analysis of a stereotype among university students. *The Public Opinion Quarterly*, 34(4), 617–620.

Effat, J., Mostafa, M., Najmeh, N. N., & Fatemeh, B. (2018). Quality of Work Life and Job Satisfaction Employees of Health Centers in Ahvaz. *Iran Jundishapur J Health Sci*, 10(1), 1–7.

Florence, M. (2016). The Influence of Personality on the Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction among Academic Staff in Kenyan Public Universities. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 15(2), 2–10.

George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update (10th ed.)*. Boston: Pearson.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. New York: Pearson.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis (6th ed.)*. New Jersey: Pearson.

James, L. M., & Schermerhorn, J. (1996). *Management and Organizational Behavior*. New York: John Wiley and Sons.

Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance (2nd ed)*. Detroit: Thompson Gale.

Kamthornphiphatthanakul, S., Kerdngern, N., Somthong, N., & Sangsunt, P. (2022). Influence of Quality of Working Life on Job Satisfaction, Organizational Trust, and Employee Engagement: A Case Study of the Multinational Company in Bangkok, Thailand. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*, 9(12), 56–63.

Korman, A. K. (1977). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1), 20–28.

- O'brien, R. M. (2007). A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors. *Qual Quant.* 41, 673–690.
- Smith, C. A. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Steers, R. M. (1977) Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw–Hill.
- Suifan. T. S. (2019). The Effect of Organizational Justice on Employees' Affective Commitment. *Modern Applied Science*, 13(2), 42–53.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics (4th ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Walton, R., E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business review*, 4(7), 12–14.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis (3^d ed.)*. New York: Harper & Row.