

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความรักความผูกพันของพนักงานใน ภาคอุตสาหกรรม : ทบทวนวรรณกรรม

Quality of Work Life and Its Effects on Employee' Organizational Commitment in the Industrial Sector: A Literature Review

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและอิทธิพลของ
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม โดยศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสาร แนวคิด
ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ผล
การศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานตามกรอบแนวคิดของ Walton (1993) ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอ
และเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูร
ณาการทางสังคมในที่ทำงาน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องทางสังคมของงาน
2) องค์ประกอบของ ความผูกพัน ตามแนวทางของ Meyer and Allen (1991) ได้แก่ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การทุ่มเท
และการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน 3) การทบทวนงานวิจัยอิทธิพลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความรักความ
ผูกพัน
ผูกพันของพนักงาน ทั้งต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การทุ่มเท และการคงอยู่กับองค์กร ซึ่งบริบทการศึกษาพบว่าอยู่ใน
ภาคอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานภาคอุตสาหกรรม

**ชื่อเรื่องระบุว่า...ในภาคอุตสาหกรรม
ดังนั้นประเด็นนี้ไม่ใช่ผลการศึกษา
(เพราะผู้ศึกษาเลือกเฉพาะบริบทนี้มา
ทบทวนวรรณกรรม)**

Abstract

This study aimed to review the literature related to quality of work life and its influence on employee commitment in the industrial sector. Secondary data were collected from relevant documents, concepts, theories, and previous research from reliable sources in order to analyze and synthesize the existing body of knowledge. The findings revealed that: (1) quality of work life based on Walton's conceptual framework (1973) consists of adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, opportunities for the development of human capacities, growth and job security, social integration in the workplace, constitutionalism in the organization, work-life balance, and the social relevance of work; (2) employee commitment according to the framework of Meyer and Allen (1991) comprises intention to perform, dedication, and employee retention within the organization; and (3) the review of empirical studies indicated that quality of work life significantly influences employee commitment, including intention to perform, dedication, and retention, with most studies conducted in the industrial sector.

Keyword: Quality of Work Life, Employee Commitment, Industrial Sector

บทนำ

ภาคอุตสาหกรรมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการจ้างงานของประเทศ องค์กรในภาคส่วนนี้จำเป็นต้องพึ่งพาพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นหลัก ซึ่งความต่อเนื่องและประสิทธิภาพของการดำเนินงานขึ้นอยู่กับความตั้งใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Meyer & Allen, 1997) อย่างไรก็ตาม สภาพการแข่งขันและแรงกดดันจากการทำงานอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าและขาดแรงจูงใจ หากองค์กรไม่สามารถจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างเหมาะสม

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน องค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเหมาะสม ไม่เพียงช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น หากยังส่งผลต่อความรู้สึกผูกพัน ความไว้วางใจ และความเต็มใจในการทุ่มเทปฏิบัติงานของพนักงาน แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่เอื้อต่อความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาแรงงานเป็นหลัก

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ามีการนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมาศึกษาอย่างแพร่หลาย โดยผลการศึกษาส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันของพนักงาน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยจำนวนมากยังเป็นการศึกษาเชิงประจักษ์ในบริบทเฉพาะ และขาดการสังเคราะห์องค์ความรู้ในภาพรวมอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การทบทวนวรรณกรรมจึงมีความจำเป็นเพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องในงานวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากสะท้อนถึงการดูแลพนักงานทั้งด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานในระยะยาว (Walton, 1973) การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ **ควรกำหนดเป็น 2 ข้อ**

1. เพื่อทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาตัวแปรและความสัมพันธ์ของตัวแปร ~~ตลอดจน~~ **2. เพื่อ** สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย **เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน...**

วิธีดำเนินการทบทวน

คณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดกรอบงานวิจัย และทฤษฎีในการศึกษาค้นคว้าผ่านทางเอกสารวิชาการรวม ไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความรักความผูกพัน โดยทำการศึกษาอ้างอิงกรอบทฤษฎีแนวคิดความรักความผูกพัน หรือ Quality of Work Life: OWL พัฒนาโดย Richard E. Walton, 1973 และ ความรักความผูกพัน หรือ Organizational Commitment พัฒนาโดย Mayer and Allen, 1991 **→ อยู่ในช่วงเล็บ**

คณะผู้จัดทำได้ทำการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ เช่น Google Scholar, ThaiJo และ ThaiLis โดยกำหนดคำสำคัญสืบค้นข้อมูลคือ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” และ “ความรักความผูกพันต่อองค์กร” โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาการศึกษาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2559 ถึง พ.ศ. 2568 หรือ 10 ปีย้อนหลัง **ถ้าถึง 2569 คือ 11 ปี**

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1. ทบทวนแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม โดย Walton (1973) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ควรจำกัดเพียงค่าตอบแทนหรือสวัสดิการเท่านั้น แต่ควรครอบคลุมถึงโอกาสในการพัฒนาและใช้ศักยภาพ ความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รวมถึงการรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงาน องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) - การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับลักษณะงานและความสามารถของพนักงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (Safe Working Condition) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Growth and Security) - การสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาความรู้และทักษะผ่านการฝึกอบรมและการมอบหมายงานที่ท้าทาย เพื่อให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่และเติบโตในสายอาชีพ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Competency Development) - การมีโอกาสนำหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
5. การบูรณาการทางสังคม (social Integration) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การยอมรับ และการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาคภายในองค์กร ซึ่งเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) - การที่องค์กรเคารพและคุ้มครองสิทธิของพนักงานอย่างเป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความยุติธรรมในการทำงาน
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) - การที่พนักงานสามารถจัดสรรเวลาและพลังงานระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม
8. ความเกี่ยวข้องทางสังคมของงาน (Social Relevance of Work Life) - การที่พนักงานสามารถจัดสรรเวลาและพลังงานระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานตามกรอบแนวคิดของ Walton เป็นแนวคิดเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และความสมดุลของชีวิตการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่า

ความพึงพอใจ และทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระยะยาว

2. ทบทวนแนวคิดทฤษฎีความรักความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นแนวคิดความรู้สึกยึดโยงทางจิตใจที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความต้องการที่จะคงอยู่

เป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถอธิบายได้ผ่านกรอบแนวคิดสามองค์ประกอบ (Three-Component Model of Organizational Commitment) ได้ดังนี้

2.1 ด้านจิตใจ (Affective Commitment) - ความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ที่ทำให้พนักงานภาคภูมิใจ พึงพอใจ และเต็มใจทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงต้องการคงอยู่กับองค์กรด้วยความสมัครใจ

2.2 ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) - ความผูกพันที่เกิดจากการพิจารณาต้นทุนและผลกระทบจากการลาออก ส่งผลให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลเชิงความจำเป็นมากกว่าความรู้สึกทางอารมณ์

2.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) - ความผูกพันที่เกิดจากความรับผิดชอบและค่านิยมทางศีลธรรม ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรเพื่อตอบแทนการสนับสนุนที่ได้รับ

กล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer and Allen เป็นแนวคิดที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในหลายมิติ ทั้งด้านอารมณ์ ความจำเป็น และบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งมีอิทธิพลต่อความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การทุ่มเท และการตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความรักความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานชี้ให้เห็นว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้พนักงานเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และพัฒนาระดับความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น ตามแนวคิดของ Walton คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมทั้งด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเอง ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ขณะเดียวกัน แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer และ Allen อธิบายว่า การรับรู้ถึงการดูแลและการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความภักดีและความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว (Walton, 1973; Meyer & Allen, 1991)

กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยเมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างรอบด้าน จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวก ความเต็มใจในการทุ่มเทปฏิบัติงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 1 องค์ประกอบตัวแปรต้น (ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต)

ผู้วิจัย	องค์ประกอบตัวแปรต้น (ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน)								ประเภท อุตสาหกรรม		
	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ปลอดภัย	สภาพการทำงานที่	ความสามารถ	โอกาสในการพัฒนา	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	การบูรณาการทางสังคม	สิทธิพนักงาน		และชีวิตส่วนตัว	ความสัมพันธ์ระหว่างงาน
อ ากรณ์ ช่วยแก้ว สุทธาทิพย์ กำรทพิพัฒนกุล (2567)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	อุตสาหกรรม การผลิตและ จำหน่ายสินค้า อุปโภค บริโภคใน จังหวัด ปทุมธานี
พ รอนงค์ มีภูมิรู้ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2567)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	อุตสาหกรรม การผลิต เสื้อผ้า พื้นที่ กรุงเทพมหานคร
เอ ก สิ้นภิญโญ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล (2565)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	อุตสาหกรรม น้ำตาล จังหวัด สุพรรณบุรี
อ ัจฉรา ภานชญุคานต์ อัครวรรณ์ แสงวิภาค (2565)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	โรงกลั่นน้ำมัน นิคม อุตสาหกรรม แหลมฉบัง
พ ระ สันตสิงห์ อัศนีย์ ณ น่าน (2565)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	อุตสาหกรรม พื้นฐานและ การเหมืองแร่

ผู้วิจัย	องค์ประกอบตัวแปรต้น (ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน)								ประเภท อุตสาหกรรม
	เป็นธรรม เสมอภาคแก่ทุกคนโดยไม่ เป็นอคติ	สภาพการทำงานที่ ปลอดภัย	ความสามารถ ในการพัฒนา	ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	การบูรณาการทาง สังคมในที่ทำงาน	สิทธิพนักงาน	และชีวิตส่วน ตัว	ความสัมพันธ์ระหว่าง งาน	
วัฒนชัย ไชยอำพร (2564)	✓	✓	✓	✓	✓				อุตสาหกรรม การบริการใน กรุงเทพมหานคร
พรชุลี พิสุทธิ์ภิรมณ์ ชลธิศ ดาราวงศ์ อนุรักษ เรืองรอบ (2567)	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	อุตสาหกรรม การผลิตใน เขตนิคม อุตสาหกรรม จังหวัดระยอง
จาตุรนต์ พุ่มเพชร อิสระพงศ์ เพ็งพา ธรรคพงศ์ วงษ์สวัสดิ์ (2568)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
รุจิรา เชาวสุโข (2560)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	นิคม อุตสาหกรรม อมตะนคร
ณัฐมิชา สมฤทธิ์ (2566)	✓	✓	✓	✓			✓		อุตสาหกรรม ท่องเที่ยว จังหวัดพังงา

จากตารางที่ 1 องค์ประกอบตัวแปรต้น (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน 6. สิทธิของพนักงาน 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ความเกี่ยวข้องทางสังคมของงาน การศึกษาในครั้งนี้ การกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ศึกษาในตัวแปร ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน 6. สิทธิของพนักงาน 7. ความ

สมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ความเกี่ยวข้องทางสังคมของงาน โดยตัวแปรต้นทั้ง 8 ตัวนี้ คาดว่าจะมี ความสัมพันธ์ในลักษณะที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 องค์ประกอบตัวแปรตาม (ปัจจัยด้านความรักความผูกพัน)

ผู้วิจัย	องค์ประกอบตัวแปรตาม (ความรักความผูกพัน)			ประเภทอุตสาหกรรม
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐานสังคม	
อากรณ์ ช่วยแก้ว สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2567)	✓	✓		อุตสาหกรรมการผลิตและ จำหน่ายสินค้าอุปโภค บริโภค ในจังหวัดปทุมธานี
พรอนงค์ มีภูมิรัฐ บุญอนันต์ พิณทรัพย์ (2567)	✓	✓	✓	อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้า พื้นที่กรุงเทพมหานคร
เอก สันถิญา ชาญเดช เจริญวิริยะกุล (2565)		✓	✓	อุตสาหกรรมน้ำตาล จังหวัด สุพรรณบุรี
อัจฉรา ภาณุชุตานต์ อัศวรัตน์ แสงวิภาค (2565)	✓	✓	✓	โรงกลั่นน้ำมัน นิคม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง
พีระ สันตสิงห์ อัศนีย์ ณ น่าน (2565)	✓	✓	✓	อุตสาหกรรมพื้นฐานและการ เหมืองแร่
วัฒนชัย ไชยอำพร (2564)	✓			อุตสาหกรรมบริการใน กรุงเทพมหานคร
พรชุลี พิสุทธิบริบูรณ์ ชลธิศ ดาราวงค์ อนรรักษ์ เรืองรอบ (2567)	✓	✓	✓	อุตสาหกรรมการผลิตในเขต นิคมอุตสาหกรรม จังหวัด ระยอง
จาตุรนต์ พุ่มเพชร อิสระพงศ์ เฟื่องพา ธรรศพงศ์ วงษ์สวัสดิ์ (2568)	✓	✓		หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจและ เอกชน
รุจิรา เชาวสุโข (2560)	✓	✓	✓	นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
ณัฐนิชา สมฤทธิ (2566)	✓		✓	อุตสาหกรรมท่องเที่ยว จังหวัด พังงา

จากตารางที่ 2 องค์ประกอบตัวแปรตาม (ความรักความผูกพัน) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่ 3. ด้านบรรทัดฐานสังคม การศึกษาในครั้งนี้ การกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ศึกษาในตัวแปรของ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่ 3. ด้านบรรทัดฐานสังคม โดยตัวแปรต้นทั้ง 3 ตัวนี้ คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่ต่างกันไป

ตารางที่ 3 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม

ผู้วิจัย	วัตถุประสงค์การวิจัย	ผลที่ได้รับ	ประเภทอุตสาหกรรม
อาภรณ์ ช่วยแก้ว สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2567)	เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในงานประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตด้านอื่น ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 และสามารถอธิบายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 64.80	อุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี
พรอนงค์ มีภูมิรู้ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2567)	เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง	คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยความพึงพอใจในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางมีอิทธิพลเท่ากับ 0.44 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01	อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าพื้นที่กรุงเทพมหานคร
เอก สิ้นภิญโญ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล (2565)	ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	อุตสาหกรรมน้ำตาล จังหวัดสุพรรณบุรี
อัจฉรา ภาณุชนุศานต์ อัศวรัตน์ แสงวิภาค (2565)	เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน	คุณภาพชีวิตแรงงานในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	โรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ผู้วิจัย	วัตถุประสงค์การวิจัย	ผลที่ได้รับ	ประเภทอุตสาหกรรม
พีระ สันตสิงห์ อัศนีย์ ณ น่าน (2565)	1.เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร 2.เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01	อุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
วัฒนชัย ไชยอำพร (2564)	เพื่อศึกษาอิทธิพลทางสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความรักความผูกพัน	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความรักความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ0.05	อุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร
พรชุลี พิสุทธิบริบูรณ์ ชลธิศ ดาราวงศ์ อนุรักษ์ เรืองรอบ (2567)	เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของแบรนด์นายจ้างที่มีต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดระยอง	ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และแบรนด์นายจ้างมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05	อุตสาหกรรมการผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง
จาดุรนต์ พุ่มเพชร อิสระพงศ์ เพ็งพา ธรรศพงศ์ วงษ์สวัสดิ์ (2568)	เพื่อศึกษาแนวคิดสวัสดิการแรงงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานและอธิบายบทบาทของสวัสดิการที่ส่งผลต่อความสุขประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร	ผลการศึกษาค้นคว้าเป็นการศึกษาเชิงแนวคิดโดยไม่ใช้การทดสอบเชิงปริมาณ แต่จากการวิเคราะห์พบว่าสวัสดิการแรงงานมีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาองค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน	หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน
รุจิรา เขาว์สุโข (2560)	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรักความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05	นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

ผู้วิจัย	วัตถุประสงค์การวิจัย	ผลที่ได้รับ	ประเภทอุตสาหกรรม
ณัฐนิชา สมฤทธิ์ (2566)	เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา	พนักงานมีความรักความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการปฏิบัติและความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว	อุตสาหกรรมท่องเที่ยว จังหวัดพังงา

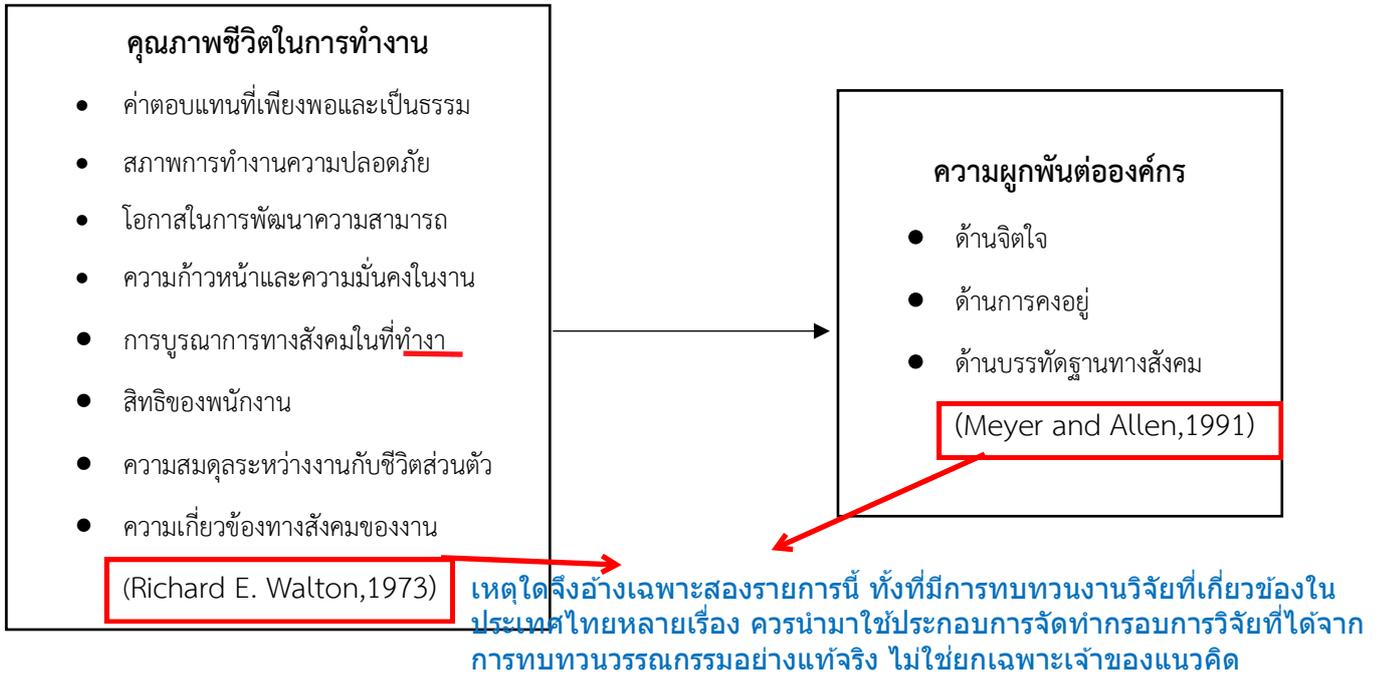
จากตารางที่ 3 สรุปวัตถุประสงค์และผลการวิจัยจากงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและสนับสนุนสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความรักความผูกพันต่อองค์กร

บทสรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิด ประกอบด้วย **ตัวแปรต้น** คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ คือ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน 6. สิทธิของพนักงาน 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ความเกี่ยวข้องทางสังคมของงาน **ตัวแปรตาม** คือ 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่ 3. ด้านบรรทัดฐานสังคม ส่วนการทบทวนความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามจากงานวิจัย เอื้อประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการกำหนดและนำกรอบแนวคิดไปใช้ในการทดสอบสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของภาคอุตสาหกรรมต่อไป

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่1 กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความรักความผูกพันของพนักงาน

เพิ่มข้อเสนอแนะจากการศึกษา

เอกสารอ้างอิง จัดตามรูปแบบของที่ประชุมกำหนด ชื่อเรื่องเรียง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (ม.ป.ป.). สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน. กระทรวงแรงงาน. สืบค้นจาก <https://www.labour.go.th/>

จากตุรนต์ พุ่มเพชร, อิศระพงษ์ เฟื่องฉาย, และ ชรรตพงษ์ วงษ์สวัสดิ์. (2568). สวัสดิการแรงงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารพัฒนาพื้นที่และนโยบายเชิงพื้นที่ (Journal of Spatial Development and Policy), 3(1), 61–76.

ชื่อเรื่องและปีที่พิมพ์เรียง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ม.ป.ป.). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life). คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/quality-of-work-life/>

ณัฐนิชา สมฤทธิ์. (2566). การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พีระ สันตสิงห์ และ อัศนีย์ ณ น่าน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(3), 120–133.

ตรวจสอบกับอ้างอิงในเนื้อหา

- ✓ พรชูลี พิสุทธิบริบูรณ์, ชลธิศ ดาราวงศ์, และ อนุรักษ์ เรืองรบ. (2567). ผลของการสร้างแบรนด์นายจ้างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี, 10(1), 1-15.
- ✓ พรอนงค์ มีภูมิรู้ และ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2568). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง: อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าในกรุงเทพมหานคร. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ✓ รุจิรา เชาวสุโข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษาบริษัทหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ✓ วัฒนชัย ไชยอำพร. (2564). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมบริการกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ✓ อัจฉรา ภาณุสานต์ และ อัครวรรณ แสงวิภาค. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วารสารอุตสาหกรรมศึกษา, 42(1), 132-149.
- ✓ อากรณ ช่วยแก้ว และ สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล. (2567). การศึกษาปัจจัยการพัฒนางานอย่างยั่งยืนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการบริหารภาครัฐและเอกชน (Journal of Academic for Public and Private Management), 6(3), 21-35.
- ✓ เอก สีนภิญโญ และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 8(2), 212-223.
- ✓ Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1-18. Retrieved from h